

СТАТЬИ

УДК 159.9.075

МОТИВЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ БУДУЩИХ СУДОВОДИТЕЛЕЙ**Попова А.Е., Данченко С.А.***ФГБОУ ВО «Морской государственный университет им. адмирала Г.И. Невельского»,
Владивосток, e-mail: popovaket49@mail.ru*

Изучение мотивации является одной из актуальных проблематик современного общества. Определение своей профессиональной деятельности одно из важнейших решений для абитуриентов, планирующих поступления в высшие учебные заведения, так как оно определяет их дальнейшую сферу развития на ближайшие несколько лет, влияет на формирование определенных навыков и качеств их личности. Правильное формирование представлений о профессии «судоводитель» ведет к верному развитию мотивации к данной деятельности и к успешному исполнению своих обязанностей в любой экстремальной ситуации. Профессия судоводителя находится в системе «Человек-знаковая система», деятельность напрямую осуществляется в экстремальных условиях, а именно реализуется в изоляции от суши. Данная профессия реализуется в условиях ночных смен, повышенной ответственности и в постоянном режиме принятия решений, от которых зависит работа всего судна. Правильное формирование представлений о профессии ведет к верному развитию мотивации к данной деятельности и к успешному исполнению своих обязанностей в любой экстремальной ситуации. Процесс формирования и развития навыков и умений уже в начале обучения напрямую зависит от личной заинтересованности и мотивации курсантов. Однако в начале своего профессионального пути профессиональная мотивация курсантов может иметь неоднозначный характер в связи отсутствием практического опыта и теоретической подготовки. В статье описано исследование мотивации курсантов судоводителей 1 и 5 учебных курсов.

Ключевые слова: мотивация, профессия, судоводитель, курсант, метод опроса**MOTIVATIONS FOR CHOOSING THE PROFESSION
OF FUTURE NAVIGATORS****Popova A.E., Danchenko S.A.***Maritime State University Named after Admiral G.I. Nevelskoy, Vladivostok,
e-mail: popovaket49@mail.ru*

The study of motivation is one of the topical issues of modern society. The definition of their professional activity is one of the most important decisions for applicants planning to enter higher education institutions, as it determines their further sphere of development for the next few years, affects the formation of certain skills and qualities of their personality. The correct formation of ideas about the profession of “boatmaster” leads to the correct development of motivation for this activity and to the successful performance of their duties in any extreme situation. The profession of a boatmaster is located in the man -sign system, the activity is directly carried out in extreme conditions, namely, it is realized in isolation from the land. This profession is realized in conditions of night shifts, increased responsibility and in a constant mode of decision-making, on which the work of the entire vessel depends. The correct formation of ideas about the profession leads to the correct development of motivation for this activity and to the successful performance of their duties in any extreme situation. The process of formation and development of skills and abilities at the beginning of training directly depends on the personal interest and motivation of cadets. However, at the beginning of their professional path, the professional motivation of cadets may be ambiguous due to the lack of practical experience and theoretical training. The article describes a study of the motivation of cadets of boatmasters of the 1st and 5th training courses.

Keywords: motivation, profession, navigator, cadet, survey method

Результативность сотрудника и его реализация себя как профессионала в определенной области напрямую зависит от профессиональной мотивации личности. С помощью профессиональной мотивации возможно установить тенденцию к успешной профессиональной деятельности рабочего. Понимать, что заставляет человека выполнять ту или иную деятельность, что заложено в его мотивации к труду, а что наоборот, создает препятствия на пути к успешной профессиональной деятельности. Для того, чтобы понимать мотивы человека к деятельности, нужно знать, как появляются те или иные мотивы и каким образом можно замотивировать сотрудника.

Профессиональная мотивация это комбинация внутреннего и внешнего потенциала, заставляющего человека выполнять свою профессиональную деятельность, так же опосредуют ее направленностью, ориентированную на достижение профессиональных целей.

Впервые концепции мотивации начинают появляться в начале 20-го столетия в западной психологии в работах таких ученых как К. Левин и Г. Олпорт. В данных концепциях уделяется внимание не только биологическим (первичным), потребностям, но и психогенным (вторичным), которые образуются в течение учебного процесса и воспитания.

Понятие «мотивация» неразрывно существует с понятием «потребность». А. Маслоу в 1954 году вводит свою знаменитую пирамиду потребностей, в которой автор классифицирует их на 5 уровней:

- Физиологические потребности, без которых человек не сможет жить, к ним относятся потребности в пище, воде, сне.

- Потребность в безопасности, связана прежде всего с ощущением своей безопасности в окружающем мире и уверенностью в будущем.

- Социальные потребности связаны с нашим социальным окружением, на данном уровне человек нуждается в общении, поддержке и заботе.

- Потребность в уважении и признании необходима человеку в осуществлении своей деятельности.

- Потребность в самоактуализации связана с личным развитием и достижениями.

По мнению А. Маслоу, человек не сможет перейти на следующий уровень потребностей, не удовлетворив полностью базовые (физиологические), таким принципом строится вся пирамида потребностей: для перехода на следующий уровень, необходимо выполнить все потребности нынешнего уровня [1].

Существенный вклад в изучение мотивации внесли советские ученые, такие как Е.А. Климов, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, Р.С. Немов и др. Мотивация, по их мнению, является ключевым фактором в целенаправленной деятельности, ее стабильности и упорядоченности.

В отечественной психологии понятие трудовой мотивации базировалось на изучении подхода к обучению человека. Так А.Н. Леонтьев считает, что мотивом к деятельности выступает ее ценность. Деятельность, по А. Н. Леонтьеву, невозможна без мотива. Любая деятельность соответствует определенной потребности человека. Мотив деятельности может быть как вещественным, так и идеальным, «главное, что за ним всегда стоит потребность, что он всегда отвечает той или иной потребности».

Так же А. Н. Леонтьев исследовав проблему мотивации в психологии, ввел понятия личностного смысла, и сделал заключение о том, что личность формируется в развитии ее мотивационной сферы [2].

С.Л. Рубинштейн обуславливал профессиональную мотивацию как выбор той или иной профессии. Мотивы были связаны в первую очередь с историческим развитием человека, его общественной деятельностью. Автор заострял внимание на том, что человеческая деятельность имеет всегда цель и мотив, в отличии от де-

ятельности животных, которая обусловлена инстинктами [3].

Р.С. Немов объясняет мотивацию как психологические факторы, которые в совместительстве дают интерпретацию поведению человека, его начало, направленность и активность. Главный акцент делается не на поведении человека, а на вопросах: зачем? почему? что им двигало? Как только мы найдем причины и ответы на данные вопросы, мы сможем и понять мотивацию человека [4].

Е.А. Климов утверждает, что личность на каждом этапе ее профессионального становления имеет отличную от других этапов мотивацию. На каждой стадии обучения и роста мотивация изменяется в сути своего содержания, сменяются приоритеты и побуждения, способы реализации деятельности. В начале своего профессионального становления главная задача это выбор своего профессионального пути, на последующих этапах личность ставит перед собой задачу адаптироваться в данной профессии, а так же изменить ее содержания и условия. Для Е.А. Климова смысл определения «профессиональная мотивация» в большей степени связан с выбором профессии, мотивацией данного выбора [5].

Профессия судоводителя находится в системе человек – знаковая система, деятельность напрямую осуществляется в экстремальных условиях, а именно реализуется в изоляции от суши. Данная профессия реализуется в условиях ночных смен, повышенной ответственности и в постоянном режиме принятия решений, от которых зависит работа всего судна. Правильное формирование представлений о профессии ведет к верному развитию мотивации к данной деятельности и к успешному исполнению своих обязанностей в любой экстремальной ситуации. Процесс формирования и развития навыков и умений уже в начале обучения напрямую зависит от личной заинтересованности и мотивации курсантов. Однако в начале своего профессионального пути профессиональная мотивация курсантов может иметь неоднозначный характер в связи отсутствием практического опыта и теоретической подготовки [6].

Современные условия реализации профессии судоводитель требуют обязательного учета психологического состояния будущего профессионала, в особенности его профессиональную мотивацию, это дает понимание, что молодой специалист по завершению обучения будет успешно выполнять свои обязанности. Учебная деятельность судоводителей предполагает специально организованное обучение, в процессе кото-

рого будущие судоводители реализуют свои теоретические знания на практике. Курсанты отправляются в плавательные семестры, в которых вместе с преподавателями и старшинами проходят процесс обучения прямо на борту судна в длительном плавании, параллельно подкрепляя полученные знания на практике. Начальное представление о будущей профессиональной деятельности судоводителя начинает вырабатываться на прямую во время теоретического обучения различным техническим дисциплинам, параллельно закрепляя полученные знания на производственных практиках. Из данного высказывания следует вывод, что полноценное представление о будущей профессиональной сфере формируется еще в течение обучения в высшем учебном заведении [7]. И именно в процессе обучения будущие специалисты вырабатывают у себя профессиональную мотивацию, которая в последствие повлияет на всю их профессиональную жизнь.

Выбранная профессиональная деятельность считается правильной, если психофизиологические данные человека удовлетворяют требования данного вида деятельности. Однако, практика показывает, что множество выпускников технических высших заведений сталкиваются с неготовностью к условиям осуществления трудовой деятельности в силу несоответствия их психофизиологического уровня развития и требованиями труда.

На профессиональную мотивацию курсантов-судоводителей оказывает существенное воздействие комплекс личностных и объективных детерминант. К объективным детерминантам относятся: личностное отношение к учебе, довольство условиями обучения, общением с преподавателем на профессиональные темы, полученный опыт во время прохождения практики и т.д. Личностные детерминанты – особенности структурного строения профессиональной мотивации будущих судоводителей.

Тем не менее, направление подготовки по специальности «судовождение» является сферой экстремальных профессий, поступление на которую требует осознанности и внутренней готовности к сложностям. Внутренняя профессиональная мотивационная сфера курсантов-судоводителей имеет свою специфическую структуру [8].

На начальном этапе обучения перед курсантами стоит цель получения профессиональных знаний. Однако, первокурсники не имеют ясного представления о теоретических знаниях, которые они будут активно демонстрировать в своей практической профессиональной деятельности. Моти-

вация к овладению профессией в данном случае не является дифференцированной, по причине отсутствия, как говорилось выше, практического опыта.

Курсанты-судоводители выпускных курсов, которые закрепили полученные теоретические знания на опыте производственной практики, уже имеют примерное представление о своей будущей профессиональной сфере, тем самым могут дифференцировать для себя знания, полученные в ходе обучения: какие являются доминирующими и важными, а какие вспомогательными и второстепенными. В этом и заключается особенность профессиональной мотивационной сферы, она модифицируется из сплошной в выборочную.

Цель нашего исследования заключалась в изучении мотивации будущих судоводителей.

В нашей работе использовался метод психологического опроса – методика В.Я. Ядро-ва «Изучение факторов привлекательности профессии». Выбранная профессиональная деятельность считается правильной, если психофизиологические данные человека удовлетворяют требования данного вида деятельности, однако практика показывает, что множество выпускников технических высших заведений сталкиваются с неготовностью к условиям осуществления трудовой деятельности в силу несоответствия их психофизиологического уровня развития и требованиями труда.

На мотивацию будущих судоводителей оказывает существенное воздействие комплекс личностных и объективных детерминант. К объективным детерминантам относятся: личностное отношение к учебе, довольство условиями обучения, общением с преподавателем на профессиональные темы, полученный опыт во время прохождения практики и т.д. Личностные детерминанты – особенности структурного строения профессиональной мотивации будущих судоводителей [9].

Тем не менее, направление подготовки по специальности «судовождение» является сферой экстремальных профессий, поступление на которую требует осознанности и внутренней готовности к сложностям. Внутренняя профессиональная мотивационная сфера курсантов-судоводителей имеет свою специфическую структуру.

На начальном этапе обучения перед курсантами стоит цель получения профессиональных знаний. Однако, первокурсники не имеют ясного представления о теоретических знаниях, которые они будут активно демонстрировать в своей практической профессиональной деятельности. Мотивация к овладению профессией в данном

случае не является дифференцированной, по причине отсутствия, как говорилось выше, практического опыта.

Курсанты-судоводители выпускных курсов, которые закрепили полученные теоретические знания на опыте производственной практики, уже имеют примерное представление о своей будущей профессиональной сфере, тем самым могут дифференцировать для себя знания, полученные в ходе обучения: какие являются доминирующими и важными, а какие вспомогательными и второстепенными. В этом и заключается особенность профессиональной мотивационной сферы, она модифицируется из сплошной в выборочную.

В нашем исследовании мы использовали метод опроса. В опросе приняли участие 43 курсанта факультета «судовождение» МГУ им. Г.И. Невельского.

Методика В.Я. Ядрова «Изучение факторов привлекательности профессии» изучает коэффициенты значимости того или иного фактора привлекательности профессии. По каждому из 11 факторов подсчитывается коэффициент значимости (КЗ).

Коэффициент значимости определяется по формуле:

$$КЗ = (n + m) / N,$$

где N – объем выборки (количество обследуемых);

n – количество обследуемых, которые отметили данный фактор в колонке А;

m – количество обследуемых, которые отметили данный фактор в колонке Б.

Результаты первой методики В.Я. Ядрова «изучение факторов привлекательности профессии» у курсантов-судоводителей 1 и 5 учебных курсов мы представили в виде таблицы.

По результатам таблицы видно, наиболее значимым критерием для курсантов 1 курса является КЗ₁ (1). Данный критерий соответствует признанию профессии в обществе. Следовательно, один из важнейших критериев для курсантов 1 курса при выборе профессии является то, что профессия судоводителя важна в обществе. Также для 1 курса после КЗ₁ важными критериями выступают такие критерии как КЗ₅ (0,9), КЗ₈ (0,8) и КЗ₁₁ (0,8). Данные критерии отвечают за большую заработную плату (КЗ₅), работу, которая соответствует характеру (КЗ₈), и возможность достичь социального признания и уважения (КЗ₁₁).

Для курсантов же 5 курса самым важным критерием выступает КЗ₅ (0,9). Данный критерий отвечает за высокую заработную плату. Следовательно, для курсантов-судоводителей 5 курса преобладающим критерием

в их профессии является высокая заработная плата. Различия в преобладающих критериях между 1 и 5 учебным курсом можно объяснить тем, что курсанты 5 курса уже имеют опыт оплачиваемой практики и имеют четкое представление о размере своей будущей заработной платы.

Результаты курсантов-судоводителей 1 и 5 учебных курсов по методике В.Я. Ядрова «Изучение факторов привлекательности профессии»

Коэффициент значимости	1 курс	5 курс
КЗ ₁	1	0,8
КЗ ₂	0,6	0,6
КЗ ₃	0,6	0,6
КЗ ₄	0,7	0,8
КЗ ₅	0,9	0,9
КЗ ₆	0,6	0,6
КЗ ₇	0,7	0,7
КЗ ₈	0,8	0,8
КЗ ₉	0,7	0,7
КЗ ₁₀	0,6	0,6
КЗ ₁₁	0,8	0,8
Среднее значение	0,7	0,7

Из сказанного следует вывод, что для курсантов 1 курса важно, чтобы работа имела высокое и почетное место в обществе, так же важно, чтобы работа соответствовала характеру человека, давала социальное признание, уважение и имела высокую ставку оплаты труда. Такие же результаты получились и при подсчете среди курсантов-судоводителей 5 курса, но у них выступает важным еще один критерий – КЗ₄(0,8). Данный критерий связан с высоким переутомлением, это связано с тем, что курсанты 5 курса уже имеют опыт плавательных практик и имеют практическое представление о своей будущей профессии, в отличие от 1 курса, чьи представления о профессии основываются только на теории.

По результатам нашего исследования можно сделать следующие выводы:

1. Для курсантов-судоводителей 1 курса наиболее значимым мотивом при выборе профессии выступает ее признание в обществе, высокая заработная плата, работа, соответствующая характеру, а так же уважение и престиж.

2. Для курсантов-судоводителей 5 курса наиболее значимым мотивом при выборе профессии является высокая заработная плата, общественное признание, престиж и уважение, но наряду с этим, одним из кри-

териев при выборе профессии выступает высокая ответственность за качественное выполнение служебных обязанностей, что является нередко причиной переутомления и большой нагрузкой на организм (такой опыт получен в процессе практических занятий).

Можно сделать предположение о том, будущие судоводители, обучающиеся на 1 курсе, еще не до конца адаптировались в новой учебной обстановке и не до конца имеют представление о своей будущей трудовой деятельности, вследствие отсутствия практического опыта, чего нельзя сказать о курсантах 5 курса, которые уже длительное время находятся в курсантской учебной обстановке, знают все нормы и правила данной системы обучения, а также имеют за плечами практические знания.

Список литературы

1. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2011. 352 с.
2. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. М.: Смысл, 2019. 527 с.
3. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. М.: АСТ, 2020. 960 с.
4. Немов Р.С. Психология: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2015. 639 с.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2011. 512 с.
6. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. М.: Инфра-М, 2019. 235 с.
7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2019. 524 с.
8. Мельничук А.В. Геймификация в управлении персоналом // Материалы Афанасьевских чтений. 2016. № 2 (15). С. 104-109.
9. Иванова С.В. Мотивация на 100%: а где же у него кнопка? 12-е изд. М.: Альпина Паблшерз, 2018. 283 с.