

НАПРЯМ 4. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

Кривошей О. О.
студентка IV курсу
соціально-психологічного факультету

Селюкова Т. В.
старший викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах
Національний університет цивільного захисту України
м. Харків, Україна

МОТИВИ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УСПІШНИХ ПРОФЕСІОНАЛІВ

В сучасному світі, актуалізації набуває побудова кар'єри. За останні роки змінилися можливості людини, щодо досягнення кар'єри. Раніше умовами кар'єри були: довгострокова, гарантована зайнятість, стабільна заробітна плата, відданість професії та організації. Зараз є така тенденція в укладанні тимчасових договорів, неповна зайнятість, часто змінювати місце роботи, кар'єру, або працювати одразу в декількох організаціях.

Кар'єра – це професійний шлях до успіху по службових сходинках, до престижного соціального статусу і положення у суспільстві. У психології професійної діяльності кар'єра розглядається як індивідуальна послідовність поведінки, яка пов'язана з досвідом та активністю роботи протягом життя.

Професійна кар'єра – це рух на оволодіння певними цінностями, благами, визнанням в суспільстві чи організації.

Мотиви кар'єри (як і будь-які інші мотиви) у кожної людини – різні. Мотив – прагнення до самовдосконалення здійснюється формування власної особистості, розвитку своїх здібностей, здобуття знань та умінь.

Важко уявити собі ефективну діяльність, суб'єкт якої не зацікавлений в результатах своєї праці. У той же час зацікавленість нерідко проводить до того, що більш мотивований суб'єкт починає перевершувати по професійної ефективності інших, можливо більш здатних, але менш мотивованих колег. Активність людини виявляється безпосередньо пов'язаною з його мотивацією, а мотиви діяльності професіонала стають важливою детермінантою в структурі професійної ефективності.

Д. МакКлелланд виділяє в якості одного з найважливіших мотивів мотив досягнення, а в якості умов, що забезпечують його високий рівень, – персональну відповідальність за якусь справу, наявність зворотного зв'язку про результати виконуваного завдання і наявність складної, але досяжної мети. Для різних співробітників мотивація досягнення може операціоналізуватись в різних сферах, наприклад в фінансах [2, с. 67].

Так, Є.Д. Малінін і інші послідовники пірамідальної теорії потреб А. Маслоу, вводячи конструкт мотивації посадового росту, пропонують модель піраміди потреб співробітника організації: на нижчому рівні цієї піраміди знаходяться потреби, спрямовані на досягнення життєвого комфорту, на середньому – потреба в збереженні положення в управлінській ієрархії, на верхньому – найбільш повна реалізація своїх можливостей і самовдосконалення [3, с. 89]. Проте ці схеми представляються надмірним спрощенням реальних мотиваційних конструктів.

Мотивацію до побудови кар'єри як окремих конструкт виділяють і інші дослідники. У цьому контексті не можна назвати сенсаційним той факт, що низька мотивація кар'єрного просування природним чином негативно позначається на самому факті просування. Окрема категорія мотивів – це, власне, мотивація до трудової діяльності як самоцінність незалежної мотивації. Є.Г. Молл зазначає, що якщо мотивація кар'єрного зростання формується тільки на основі цієї потреби, то кар'єрне просування розглядається співробітником як засіб особистісного розвитку [4, с. 67].

Одночасне поєднання варіативності і єдиної спрямованості версій даного конструкту знаходить своє вираження в наявності трьох основних типів потреб, що сприяють високій мотивації людини в професійній сфері: в соціальному типі відповідно; в соціальному прояві себе; в справедливому заохоченні даного прояву.

На думку Є.П. Ільїна, мотиви, пов'язані з професійною діяльністю людини, можна розділити на три групи: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії і мотиви вибору місця роботи; конкретна діяльність визначається в кінцевому підсумку всіма цими мотивами (мотиви трудової діяльності ведуть до формування мотивів вибору професії, а останні ведуть до мотивів вибору місця роботи) [1, с. 134].

Мотиви трудової діяльності включають в себе спонукальні причини, які змушують людину займатися працею (спонукання суспільного характеру, отримання певних матеріальних благ для себе і сім'ї, задоволення потреби в самоактуалізації, самовираженні, самореалізації).

Вивчення проблеми мотивації професійної діяльності успішних професіоналів з позиції системного підходу було послідовно реалізовано в системогенетичній концепції, автором якої є В.Д. Шадриков. Він розробив і впровадив в психологію поняття «психологічної системи діяльності», що стало відповіддю на проблему відсутності цілісної

психологічної теорії діяльності. В якості системоутворюючого фактора психологічної системи діяльності виступає конкретний результат, який і зумовлює особливості її функціонування [6].

Успіх у професійній кар'єрі може розглядатися як системоутворюючий фактор, який може досягатися різними шляхами. Суб'єктивна мета діяльності формується в ході взаємодії мотивів професіонала з уявленнями про результат. Свідомі компоненти цієї діяльності відображаються в її особистісному сенсі, що має місце, якщо мотиви і цілі співвідносяться між собою. Самооцінка результатів діяльності виступає в єдності з зовнішньою оцінкою. Таким чином, мотивація, мета і зовнішня оцінка результату детермінують конфігурацію параметрів діяльності і залучається до неї за функціональним принципом, різноманіття внутрішніх ресурсів суб'єкта. Прагнення до успішної професійної кар'єри визначається сформованою системою мотивів суб'єкта, але їх реалізація багато в чому залежить від ситуації або умов діяльності. Останні осмислюються професіоналом з позиції можливостей щодо задоволення його потреб [6, с. 146].

Великим значенням у побудові кар'єри вважають рушійні мотиви кар'єри, цінності, установки, інтереси особистості, що впливають на вибір кар'єрних орієнтацій. У науковій літературі виділяють кілька типів кар'єрних орієнтацій, або «якорів кар'єри» [5]:

Автономія – орієнтація з яскраво вираженою незалежністю у своїй роботі, тобто звільнення від правил, обмежень, пресів. Це можливо на високих посадах й при авторитеті.

Професійна компетентність – орієнтація, що пов'язана з наявністю талантів і здібностей у певній сфері діяльності. Ця орієнтація визначає прагнення людини стати кращим спеціалістом у своїй справі, домогтися успішності в професійній сфері, здобути визнання своїх талантів. Люди байдужі до матеріальної сторони справи.

Стабільність – орієнтація, зумовлена потребою в безпеці, стабільності, передбачуваності майбутніх подій. Головне це збереження свого положення і місця в організації, бути упевненим у завтрашньому дні.

Управлінська компетентність – орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, на управління різними сторонами діяльності виробництва. Людина прагне влади, лідерства, успіху, які асоціюються з високою посадою, рангом, званням, статусними символами, важливою і відповідальною роботою, високою заробітною платою, привілеями, визнанням.

Підприємницька креативність – орієнтація, що пов'язана з прагненням людини створювати щось нове, тобто займатися творчістю. Для такої людини основні мотиви кар'єри – це влада і свобода, які надає відповідна посада.

Служіння – орієнтація, що спрямована на реалізацію головних цінностей життя, таких як, наприклад, робота з людьми, служіння людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим.

Виклик – орієнтація, що пов'язана з такими цінностями, як конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, готовність до ризику, вирішення складних завдань.

Інтеграція стилів життя – орієнтація людини до того, щоб все було збалансовано – і сім'я, і кар'єра, і саморозвиток [5].

Таким чином, мотиви професійної кар'єри визначають поведінку людини в галузі трудової діяльності, пов'язаної з посадовим або професійним зростанням. Психодіагностичне вивчення мотивів професійної кар'єри, в тому числі на ранніх етапах професіоналізації, дозволяє направити кар'єру в сторону максимально успішної діяльності людини.

Список літератури:

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб. : Питер, 2000. 512 с.
2. Макклелланд Д. Мотивация человека. СПб. : Питер, 2007. С. 56–57.
3. Малинин Е.Д.Философия жизненного успеха. Практическое руководство: учеб.пособие. М. : МОДЭК, 2004. 304 с
4. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб. : Питер, 2003. 352 с.
5. Поняття і цілі ділової кар'єри // Конспект лекцій «Основи менеджменту». Режим доступу: <http://library.if.ua/book/3/444.html>
6. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека. М. : «Логос», 1996. 320 с.