

Кривошей О. О.
студентка ІV курсу
соціально-психологічного факультету
Селюкова Т. В.

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

МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК УСПІХУ В ПОБУДОВІ КАР'ЄРИ

У наш час, вищим навчальним закладам потрібно готувати перспективних фахівців, здатних вирішувати будь-якої складності питання. Тому і виникає потреба дослідження мотиваційної сфери майбутнього фахівця. Для створення успішної кар'єри головним є поєднання мотивації особистості, ціннісних орієнтацій, здібностей, а також високий рівень загального інтелектуального та особистісного розвитку.

С.С. Занюк визначає, що мотивація – це сукупність спонукальних факторів, що визначають активність особистості; це всі мотиви, потреби, стимули, ситуативні чинники, які спонукають поведінку людини [5, с. 7]. Вперше термін «мотивація» вжив у своїй статті А. Шопенгауер.

О.М. Леонтьєв вважає, що мотивація проявляється у властивостях особистості. Тому в диференційно-психологічному дослідженні проблеми життєвої успішності важливе місце відведено аналізу взаємозв'язку індивідуальних поведінкових стратегій, багато з яких виявляють себе уже в дитинстві, з параметрами життєвого успіху [7, с. 304].

Х. Хекхаузен вказує, що дослідження мотивації досягнення були розпочаті в 50-х рр. ХХ ст. американським ученим Д. Мак-Клелландом, якому вдалося виявити індивідуальні розбіжності в мотивації досягнення за допомогою тематичного апперцептивного тесту (ТАТ) Г. Мюррея.

Мотив досягнення – це прагнення людини досягати значних результатів, успіхів і майстерності в діяльності. Рівень мотивації досягнення у майбутньому має дуже важливе значення, бо успіх у будь-якій діяльності залежить не лише від здібностей і знань, а й від мотивації.

На думку В.С. Мерліна, відмітною ознакою мотивів є їх цілеспрямованість, тобто людина повинна усвідомлювати, чого вона саме потребує, чого не вистачає [8, с. 98].

На думку Є.П. Ільїна, мотив – прагнення до самовдосконалення здійснюється формування власної особистості, розвиток своїх здібностей, здобуття знань та умінь [6, с. 512].

А.Д. Тлемісова трактує поняття «мотив» розглядає декілька підходів. По-перше, мотив – це спонування особистості до певного виду діяльності, яка спрямована на задоволення і заохочення потреб людини; наявність внутрішніх або зовнішніх факторів, які спонукають активність суб'єкта і визначають її спрямованість. По-друге, за допомогою мотиву суб'єкт обирає ідеальний або матеріальний предмет діяльності. По-третє, мотив слугує причиною вибору вчинків та дій людини [9, с. 85].

Є.Б. Горчакова посилається на В.І. Ковальова, який визначає мотиви як усвідомлені спонування поведінки і діяльності, що виникають при вищій формі відображення потреб, тобто їхньому розумінні. Отже, мотив – це усвідомлена потреба [4, с. 89].

Г.Я. Гольдштейн зазначає, що кар'єра має свої рушійні мотиви для досягнення цілей. До них відносять: Автономія – людина прагне працювати по-своєму, незалежно від інших, зазвичай в роботі досягають високих посад та авторитету серед колег; Функціональна компетентність – це прагнення людини бути найкомпетентнішим у своїй справі та бути визнаним з боку колег; Безпека і стабільність – особи ставлять за мету зберегти своє місце в організації; Управлінська компетентність – особи прагнуть до влади, привілеїв, визнання керівництвом; Підприємницька креативність – працівник відкритий до творчого потенціалу, головний мотив для них – це набуття необхідної влади і свободи; Потреба в першості – людина завжди намагається бути першою серед своїх колег; Стиль життя – людина намагається отримати цікаву, з великою заробітною платою роботу, але яка надає свободу у всьому; Матеріальний добробут – прагнення отримати роботу зі стабільною та високою заробітною платою; Забезпечення здорових умов – прагнення отримати роботу, яка передбачає виконання свої службових обов'язків у комфортних та безпечних для життя умовах [3, с. 90].

У плануванні та розвитку кар'єри важливим є, перш за все, спрямування мотивації на реалістичне уявлення особистості про те, чого можна досягти в конкретних умовах праці відповідно до реального рівня особистого і професійного потенціалу.

С.В. Алексєєва, Л.М. Єршова, Д.О. Закатнов, В.Г. Лозовецька розрізняють нормативну і примусову мотивацію. Примусова мотивація – це спосіб, який базується на загрозі погіршення задоволення певних потреб працівників у разі невиконання ними вимог суб'єкта управління. За умов оперативного управління така мотивація має низку переваг: максимально оперативна, використовуються базові, елементарні потреби, які притаманні всім. Однак існують і недоліки: надмірне мотивування може викликати у працівників конфлікти, неврози, порушення трудової дисципліни, плинності кадрів, страх втратити досягнуті позиції у праці [1, с. 93].

Нормативна мотивація характеризує безпосередній вплив на особистість працівника з метою зміни його системи цінностей, зумовлюючи тим самим формування бажаної системи трудових мотивів. Здійснюється даний вплив за допомогою переконання, навіювання, агітація тощо. У разі успіху цього способу цілі управління об'єкта стають власними цілями. Тим самим формується і потім проявляється у справ особиста зацікавленість персоналу в ефективних результатах своєї праці, в успішній виробничій діяльності колективу й підприємства. Мотивація особистості до кар'єрного зростання не повинна мати примусовий характер, мотивація має орієнтуватися на ефективну самореалізацію особистості, розвиток її самостійності, творчості та інноваційності.

Згідно Х. Хекхаузену, мотивація досягнення може бути визначена як спроба збільшити або зберегти максимально високі здібності людини до всіх видів діяльності, до яких можуть бути застосовані критерії успішності і де виконання подібної діяльності може, привести або до успіху, або до невдачі. Мотивація досягнення спрямована на певний кінцевий результат, одержуваний завдяки власним особливостям людини, а саме на досягнення успіху або уникнення невдачі. Для мотивації досягнення характерний постійний перегляд цілей [10, с. 176].

К. Холл., Г. Ліндсей трактують Г. Мюррея, який говорив, що потреба в досягненні характеризується наступними поняттями: виконувати важні доручення; керувати, маніпулювати, організовувати – щодо фізичних об'єктів, людей або ідей; робити це по можливості швидко і самостійно; долати перешкоди і досягати високих показників; вдосконалюватися; змагатися і випереджати інших; реалізовувати таланти і тим підвищувати самоповагу [11, с. 122].

Фактори, що визначають наявність сильної мотивації досягнення:

1. Прагнення досягати високих результатів (успіхів).
2. Прагнення робити все якомога краще.
3. Вибір складних завдань і бажання їх виконати.
4. Прагнення вдосконалювати свою майстерність.

Мотив досягнення диференціює людей за їх прагненням до успіху. Люди з високим показником мотиву досягнення прагнуть досягти високих результатів в діяльності. Тоді як особи з низьким показником мотиву досягнення байдужі до успіхів, їх не цікавлять високі результати, і вони нічого не роблять для їх досягнення. Мотив досягнення суттєво впливає на активність в певній ситуації або сфері діяльності. Однак не тільки він, а й інші чинники (складність завдання, цінність успіху, ймовірність, тобто шанси досягнення успіху) впливають на прагнення до успіху в певний момент часу.

Л.С. Выготский вказує, що Г. Мюррей вперше виділив мотив досягнення успіху як стійку властивість особистості та цілеспрямоване

бажання зробити щось швидко і якісно, досягти значного рівня в будь-якій діяльності [2, с. 504].

Мотиваційні феномени є одним з визначальних внутрішніх факторів, які впливають на прагнення людини досягати успіху в діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Алексеева С.В., Єршова Л.М., Закатнов Д.О., Лозовецька В.Г., Орлов В.Ф. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник. Житомир: «Полісся», 2018. 186 с.

2. Выготский Л.С. Проблемы общей психологии. Собр. соч. Москва: Педагогика, 1988. Т. 2. 504 с.

3. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. 250 с.

4. Горчакова Е.Б. Исследование мотивации достижения в отечественной психологии. М.: Смысл, 2001. 22 с.

5. Занюк С.С. Психологія мотивації. Навчальний посібник. Київ: Видавництво «Либідь», 2002. 304 с.

6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 512 с.

7. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М. : Политиздат, 1975. 304 с.

8. Мерлин В.С. Лекции по психологии мотивов человека: учеб. пособие. Пермь: Изд-во ПГПИ, 1971. 120 с.

9. Тлемисова А. Д. Особенности формирования профессиональной мотивации студентов в процессе обучения. Психология обучения. 2011. № 4. С. 80-87.

10. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. СПб.: Речь, 2001. 256 с.

11. Холл К., Линдсей Г. Теории личности. М.: Из-во МГУ, 2000. 402 с.