

УДК 159.98

Ольга Олегівна КРИВОШЕЙ,

студентка 4 курсу соціально-психологічного факультету
Національного університету цивільного захисту України (м. Харків);

Тетяна Василівна СЕЛЮКОВА,

старший викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах
Національного університету цивільного захисту України (м. Харків)

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9038-2775>

МОТИВАЦІЙНА ОСНОВА КАР'ЄРНИХ ПЕРСПЕКТИВ СУЧАСНОГО ПРАЦІВНИКА ОРГАНІЗАЦІЇ

У роботі представлено теоретичний аналіз стану вітчизняних та зарубіжних психологів у галузі досліджень професійної кар'єри та мотивації досягнення. Аналізуються особливості мотиваційної основи кар'єрних перспектив сучасної особистості.

Ключові слова: кар'єра, мотивація досягнення, професійна кар'єра, мотивація.

Планування, щодо кар'єрних перспектив, для працівника забезпечує більш високу ступінь задоволення від роботи, сприяє його професійному зростанню, підвищенню рівня доходу, стимулює підвищувати рівень знань, цілеспрямовано готуватися до майбутньої професійної діяльності, досягати посадового статусу в організації. Усі люди за своєю природою різні, а отже, неоднакові і їхні погляди щодо визнання, успіху, відповідальності, просування по службі, фінансової винагороди. Мотивація кар'єрного просування персоналу є і назавжди залишиться одним із головних пріоритетів керівників та менеджерів із персоналу.

Успішність будь-якої діяльності залежить від трьох причин: здатностей до даного виду діяльності, мотивації досягнення, ситуативних факторів.

Мотивація вважається однією з найважливіших компонентів у структурі професійної діяльності будь-якого фахівця. У сучасних дослідженнях мотивація розглядається як система факторів, що детермінують поведінку персоналу, стимулюють та підтримують його поведінкову активність на певному рівні діяльності [1, с. 48-49]. Проблемою займалося безліч дослідників, що базувалися на різних парадигмальних підставах. Так, до авторів, які вивчали мотивацію, можна віднести З. Фрейда, А. Маслоу, К. Левіна, Л.І. Божович, Б.Г. Ананьєва, А.Н. Леонтьєва, Є.П. Ільїна та багатьох інших.

О.Є. Кузьмін та О.Г. Мельник дають таке визначення: мотивація – це процес спонування до діяльності з метою досягнення певних цілей [2, с.201].

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.С. Занюк визначає, що мотивація – це сукупність спонукальних факторів, що визначають активність особистості; це всі мотиви, потреби, стимули, ситуативні чинники, які спонукають поведінку людини [3, с. 23].

Як і інші види мотивації, професійна мотивація схильна до впливу зовнішніх і внутрішніх факторів. Тому професійна мотивація одночасно є і відносно стійким і мінливим, динамічним утворенням. Залежно від психологічних особливостей особистості і зовнішніх обставин її життєдіяльності професійна мотивація людини може зберігатися протягом декількох десятиліть, а професійна мотивація іншої людини – повністю змінитися за значно коротший термін. Загальна закономірність полягає в тому, що в своєму розвитку мотивація професійної діяльності проходить, як мінімум, кілька етапів, кожен з яких характеризується своєю особливою структурою професійної мотивації:

1. Етап вибору професії або спеціальності.
2. Етап вибору місця роботи.
3. Етап безпосередньо реалізації професійної діяльності [3, с. 128-130].

Реалізація трудової діяльності людини визначається в тій чи іншій мірі всією сукупністю мотивів, що впливають на протязі кожного з етапів: «мотиви трудової діяльності ведуть до формування мотивів вибору професії, а останні ведуть до мотивів вибору місця роботи».

Професійна мотивація надає значущий вплив на ефективність професійної діяльності. Найважливішим, пов'язаним з професійною мотивацією, фактором ефективності професійної діяльності є сила актуальних мотивів в структурі мотивації. Найбільш важливим і складним фактором ефективності діяльності з боку професійної мотивації виступає задоволеність людини своєю працею: почуття виконаної роботи і задоволеність від цього сприяють підвищенню результативності праці. Отже, не тільки задоволеність працею підвищує ефективність діяльності, а й ефективність діяльності збільшує ступінь задоволеності працею, тобто існує взаємозалежність між перерахованими змінними [4, с.127-128].

Важливу роль у зрозумінні впливу мотивації на успішність професійної діяльності відіграє вивчення мотиву досягнення. У наукових дослідженнях з питань мотивації відстежується думка, що ефективні дії характерні для людей з тенденцією до досягнення успіху, а неефективні дії – для тих, хто дотримується стратегії уникнення невдач.

Успіх у професійній діяльності фахівця, можна пов'язувати з успішною кар'єрою. У кар'єрі на перший план виступає оволодіння рівнями і

ступенями професіоналізму, досягнення певного соціального статусу у професійній діяльності, призначення на певну посаду. У структурі мотивації до кар'єрного зростання науковці виокремлюють такі складові, як: мотив прагнення до влади, мотив прагнення до успіху, мотив афіліації [5].

Технологія побудови кар'єри є першим фактором в діловій кар'єрі. Співробітник організації повинен визначити цілі і завдання організації, а потім для себе визначити власні цілі і відповідно до цих цілей визначити кар'єру. Також потрібно розуміти свої цілі і мотиви, потреби, визначення того, що для людини важливіше – прагнення до влади або успіху, або самореалізація через професійне зростання [6, с.150-154].

В основі сучасних теоретичних підходів до мотивації лежать уявлення, сформульовані психологічною наукою, що досліджує причини і механізми цілеспрямованої поведінки людини. З цих позицій мотивація визначається як рушійна сила людської поведінки, в основі якої знаходиться взаємозв'язок потреб, мотивів і цілей людини.

У психології проблема мотивації є однією з найбільш опрацьованих. При цьому говорити про будь-яку єдність думок з приводу даного конструкту не представляється можливим. У психології на сьогоднішній день можна виявити безліч різних визначень мотивації, мотиву, а також підходів до її вивчення.

Список бібліографічних посилань

1. Солошич І.О. Структура професійної діяльності фахівця-еколога як основа формування науково-дослідної компетентності. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2013. № 2. С.48-49
2. Кузьмін О.Є, Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. К.: Академвидав, 2012. 416 с.
3. Занюк С.С. Психологія мотивації. Навчальний посібник. Київ: Видавництво «Либідь», 2002. 304 с.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
5. Поняття і цілі ділової кар'єри // Конспект лекцій «Основи менеджменту». Режим доступу: <http://library.if.ua/book/3/444.html>
6. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003. 352 с.

The paper presents a theoretical analysis of domestic and foreign psychologists in the field of professional career research. The features of the motivational foundations of the career prospects of a modern personality are analyzed.

Key words: *career, achievement motivation, professional career, motivation.*