



Что же такое мотивация? На этот вопрос много ответов и других сторон. Мотивацию можно рассматривать в такой профессии как менеджер – один из самых важных элементов управления в организации. Любой менеджер должен обладать знаниями и умением мотивировать трудовую деятельность своего персонала, а также постоянно совершенствовать свою практику в области мотивации трудовой деятельности персонала. Карьерный рост должен был первоначальной точкой, по которой персонал стремится улучшить свои трудовые показатели и обеспечить постоянное обновление своих умений и навыков. Остановимся на определении мотивационной карьеры.

Мотивация карьеры - это комплексное понятие, свойственное каждому человеку. Оно индивидуально и проявляется в решениях, принятых в отношении карьеры и профессионально ориентированного поведения. Теория мотивации карьеры, предложенная американским исследователем М. Лондоном (1987), включает индивидуальные характеристики и способы поведения, влияющие на карьерную устойчивость, осознание тех факторов, которые воздействуют на карьеру, а также желание человека продвигаться по карьерной лестнице к своей цели. Соответственно, мотивация карьеры объединяет три основных измерения: карьерную устойчивость, карьерный инсайт и карьерную причастность.

Проблеме мотивации достижения посвящено большое число теоретических и эмпирических исследований, как в зарубежной, так и отечественной психологии. Проблемой самооценки и уровня притязаний личности занимались такие авторы как Б.Г. Ананьев, Р. Бернс, Л.И. Божович, У. Джемс, И.С. Кон, С.Л. Рубинштейн, В.В. Столин, А.Г. Спиркин, Х. Хекхаузен, И.И. Чеснокова

Анализ основных теоретических подходов к изучению самооценки и локуса контроля личности, позволяет сделать следующие выводы: Локус контроля должен рассматриваться как психологический фактор, характеризующий склонность человека атрибутировать ответственность за происходящие в жизни события и результаты своей деятельности, либо внешним, обстоятельствам, либо самому себе, собственным способностям и возможностям. Локус контроля напрямую зависит от уровня самооценки личности.

Анализ работ, затрагивающих тему места и роли самооценки в самопознании, свидетельствует о том, что в данной области нет четкой терминологии, отсутствует единый концептуальный аппарат.

Как продвигаться в этой профессии, какие есть должности и конечная ступень, потому что на данный момент моя цель – получить диплом, но, чтобы стать профессионалом в своем деле нужна как минимум четкая цель и не помешает реальное представление о профессии. В данном эссе будет рассмотрена профессия менеджера с разных сторон: отрасли, в которых мне бы хотелось работать и развивать, их ступени, места где я вижу себя работником в данной профессии. Т.е. задача данного эссе – рассмотреть профессию менеджера и предположить, каким же менеджером можно стать.

Сегодня одним из основных факторов мотивации персонала стала денежная мотивация, где каждый работник стремится получать заработанную плату, которая бы обеспечивала его основные потребности и потребности его семьи, но для карьерного роста этого мало. По карьере продвигаются в основном люди, которые заинтересованы в улучшении экономических показателей организации и всецело разделяют интересы организации, которые постоянно участвуют в ее жизни и вносят новые идеи в работу этой организации. Поэтому менеджеру по персоналу в первую очередь необходимо определить таких людей, определить их главные и полезные качества, чтобы в дальнейшем заниматься их улучшением. Вопрос мотивации персонала к карьерному росту в современной науке, недостаточно разработан в силу того, что каждый член организации имеет собственную сторону мотивации и индивидуальность в работе. Каждый изначально определяет то, что он хочет получить от работы и каким образом ему этого добиться. Зачастую люди ограничиваются мелкими потребностями, которые обеспечивают их обычное существование в современном мире, что способствует снижению активности работы персонала во всей организации, а также снижает шансы этой организации на какие - либо высокие достижения на рынке.

Я думаю, что мотивация деятельности и самоактуализации находит свое отражение в карьерной ориентации, которая рассматривается как диспозиция высшего уровня, является устойчивым образованием и определяет профессиональный путь человека. В карьерной ориентации интегрируются ценности, мотивы деятельности, личностные, смысловые образования, поэтому она может рассматриваться как направленность личности на осуществление себя в деятельности.

Одним из важнейших аспектов в моей карьерной мотивации лежит профессиональные и личностные развития является сознательное планирование карьеры, своего профессионального жизненного пути. Карьера предполагает успешное продвижение в области общественной, политической, профессиональной деятельности. Планирование своей карьеры осуществляется личностью, исходя из общих тенденций самоактуализации, самосознания, актуального состояния мотивационной сферы. Профессиональная карьера - это такая часть жизни человека, в которой сливаются частные, личные и общественные интересы.

В моей карьерной мотивации можно выделить как объективную, внешнюю сторону - занимаемые и сменяемые человеком профессиональные позиции, социальный успех, так и внутреннюю, субъективную, сторону - удовлетворенность человека жизненной ситуацией, восприятие им успешности жизненного и профессионального пути, своей роли в профессиональной жизни организации, карьера является одним из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, а человек, планирующий свою карьеру, может рассматриваться как ответственный за собственную жизнь, за реализацию личностного и профессионального потенциала. Карьерная мотивация отражает значимое желательное будущее. Она направляет в течение длительного времени усилия специалиста.

Как самооценка зависит от уровня притязаний.

Самооценка — это представление человека о важности своей личности, деятельности среди других людей и оценивание себя и собственных качеств, и чувств, достоинств и недостатков, выражение их открыто или даже закрыто.[\[1\]](#) Т. Шибутани говорит о самооценке так: «Если личность - это организация ценностей, то ядром такого функционального единства является самооценка».[\[2\]](#)

От уровня притязаний самооценка зависит, но не напрямую, а косвенно. Нельзя сказать, что высокий уровень притязаний поднимает самооценку, а низкий — опускает. Точнее говорить, что самооценка зависит от адекватности притязаний, от соответствия или не соответствия своему уровню притязаний.

Если девушка из провинции тяжело переживает, что на ее открытку с признанием в любви не откликнулся известный столичный актер, это говорит о ее завышенных, то есть неадекватных притязаниях: она предполагала, что известный столичный актер заинтересуется ею только по одной ее открытке.

С другой стороны, если автор этих строк займет последнее место в соревновании тяжелоатлетов на Олимпиаде, его самооценка сильно поднимется. Не потому, что он проиграл все состязания, а потому что просто оказаться с олимпийской сборной — уже честь и гордость. Наверное, такие притязания можно считать адекватными.

Как самооценка влияет на уровень притязаний.

Уровень притязаний определенно зависит от (не)адекватности самооценки. Неадекватность самооценки может привести к крайне нереалистичным (завышенным или заниженным) притязаниям.

В поведении это проявляется в выборе слишком трудных или слишком легких целей, в повышенной тревожности, неуверенности в своих силах, тенденции избегать ситуации соревнования, некритичности в оценке достигнутого, ошибочности прогноза и т. п.

Зависит ли уровень притязаний от уровня самооценки? Зависит, но весьма сложным образом. Снижение уровня самооценки от высокого к среднему обычно снижает притязания человека, однако дальнейшее снижение самооценки может уровень притязаний неожиданно, парадоксальным образом поднять: возможно, человек ставит на самую высокую цель, чтобы то ли отыграть свои неудачи, то ли снизить разочарование от уже ожидаемой неудачи.

Проиграть в равном бою бывает обидно, а хотя бы поучаствовать в битве с Титаном — неплохое развлечение при любом исходе. Поэтому после череды неудач, возможно перед последним проигрышем, действительно иногда хочется вызвать на бой самого Титана!

Виды самооценки.

1. Близости к реальности - адекватная (реалистичная, оптимальная) и неадекватная (неоптимальная, склонность к завышению или занижению);
2. Величины (уровня) - высокая самооценка (максимальный и приближенный к нему уровень), средняя (промежуточный уровень), низкая (минимальный уровень);
3. Устойчивости - стабильная (еще имеет название «личностная») и плавающая (текущая);
4. Широты охвата - общая, частная или конкретно-ситуативная.[\[3\]](#)

Человек с детства выбирает свой вид самооценки, точнее, его подталкивают на этот выбор окружающие его люди, и какой она будет зависит от обстановки в семье. Дети, у кого дома царит атмосфера взаимного уважения, доверия и понимания между родителями и детьми, готовность поддержать друг друга в трудную минуту, дать какой-нибудь совет, утешить, в жизни более приспособлены, независимы, уверены, у таких детей самооценка выше. Дети же, в чьей семье царит разлад, недопонимание, недоверие, менее приспособлены.

Вирджиния Н. Квинн, в своей книге, высказывается по данному вопросу так: «Дети с низкой самооценкой не уверены в себе, у них слабо развито чувство собственного достоинства. У них чаще возникают трудности при общении с другими детьми, которые, в свою очередь, неохотно их принимают.».[4] У детей с негативными взглядами на жизнь часто возникают поведенческие проблемы, из-за чего к ним хуже начинают относиться сверстники, учителя, педагоги в кружках и другие групповые лидеры, и это ещё больше «подрывает» самооценку таких детей. Бывают случаи, когда какая-то негативная ситуация, возникавшая в первом классе, может повлиять на всю оставшуюся жизнь ребёнка. Поэтому, дети с высокой самооценкой ставят перед собой более высокие цели и чаще добиваются успеха. Такие дети не боятся сделать первый шаг к своей мечте, они стараются активно участвовать, в различных соревнованиях и конкурсах, у них есть стремление побеждать.

И, наоборот, детям с заниженной самооценкой характерны весьма скромные цели и неуверенность в возможности их достижения.

От самооценки зависит дальнейшее развитие личности, семейное положение, карьерный рост. Самооценка: важна, поскольку отражает уверенность человека в своих профессиональных и личных силах, его самоуважение и адекватность происходящему.

Оптимальна - высокая самооценка, уважение к себе при реалистичной оценке своих способностей и возможностей. У человека с высокой самооценкой не возникает разногласий в коллективе, он может работать в любой обстановке. Заниженная самооценка приводит к выученной беспомощности - человек заранее опускает руки перед проблемами и трудностями, поскольку все равно ни на что не способен. Людей с заниженной самооценкой не ценят в коллективе, они всегда на побегушках у начальника. Такими людьми можно потакать и легко подставить в какой-либо ситуации.

Таким образом, исходя из всего вышесказанного, хочется сделать вывод. Можно быть умным и образованным, но, если человек не умеет общаться с людьми, не умеет высказать свое мнение и отстаивать свою точку зрения, то все его знания и умения останутся в тайне от всех, т.к. человек не нашел единомышленников. Лишь только пересилив себя, найти общий язык с коллективом и начать себя реализовывать, можно заслужить уважения коллектива и поднять свою самооценку.

Мотивация, самооценка и уровень притязаний.

Многие из мотивационных факторов со временем становятся настолько характерными для человека, что превращаются в черты его личности. Это — мотив достижения успехов, мотив избегания неудачи, тревожность, определенный локус контроля, самооценка, уровень притязаний.

Установлено, что у людей, ориентированных на успех, чаще преобладают реалистические, а у индивидов, ориентированных на неудачу, — нереалистические, завышенные или заниженные, самооценки. С величиной самооценки связаны удовлетворенность или неудовлетворенность человека, возникающие в результате достижения успеха или появления неудачи. В своей практической деятельности человек обычно стремится к достижению таких результатов, которые согласуются с его самооценкой, способствуют ее укреплению, нормализации. Самооценка, в свою очередь, зависит от результата деятельности. С самооценкой соотносится уровень притязаний — тот практический результат, которого субъект рассчитывает достичь в работе. Как фактор, определяющий удовлетворенность или неудовлетворенность деятельностью, уровень притязаний имеет большее значение для лиц, ориентированных на избегание неудачи, а не на достижение успехов. Существенные изменения в самооценке появляются в том случае, когда сами успехи или неудачи связываются субъектом деятельности с наличием или отсутствием у него необходимых способностей.

Уровень притязаний – уровень сложности выбираемых задач, решение которых человек расценивает как успех или неуспех. Уровень притязаний — это то, чего человек считает себя достойным. Высокий уровень притязаний приводит к тому, что человек хочет многого достичь, подняться по профессиональной и социальной лестнице. Такие люди готовы к риску и берутся за трудные задачи. Реальных результатов такой человек достигнет только в том случае, если у него есть достаточный ресурс. В противном случае в его жизни и деятельности много

провалов. Он может потерять все. Люди с низким уровнем притязаний ориентированы на то, что само идет в руки, зачастую они пассивны в вопросах карьерного развития. Для таких людей важнее не потерять, чем достичь.

Локус контроля.

Одной из важных интегральных характеристик личности, также связанной с "Я-концепцией" человека, является локус контроля. Появление данного понятия в психологической литературе связано с работами американского психолога Джулиана Бернарда Роттера. Он предложил различать людей в соответствии с тем, где они локализуют контроль над значимыми для себя событиями. Существует два крайних типа такой локализации:

- интернальный (внутренний) локус контроля, когда человек считает, что происходящие с ним события прежде всего зависят от его личностных качеств, уровня способностей и представляют собой закономерный результат его собственной деятельности;
- экстернальный (внешний) локус контроля, когда человек убежден, что его успехи и неудачи – результат внешних сил (везение, случайность, другие люди, Бог и т.д.).

Каждый человек занимает определенную позицию в континууме, задаваемом этими полярными типами локуса контроля. Считается, что человек с более позитивным само-восприятием и высокой самооценкой обладает интервальным локусом контроля, а человек с негативным "Я-образом" и низкой самооценкой – экстернальным. Вместе с тем исследователями выявлены другие личностные корреляты локуса контроля.

Пример.

Так, интерналы проявляют большую ответственность и социальную активность, они более последовательны в своем поведении, их отличает большая степень самопрятия, доминантности, уверенности в себе, эмоциональной стабильности, они более спокойны, благожелательны и популярны. Есть данные, что интерналы больше удовлетворены своим трудом, более успешны в учебе как в средней, так и в высшей школе.

Экстерналам в целом чаще свойственны подозрительность, тревожность, депрессивность, неуверенность, зависимость, меньшая популярность, повышенная агрессивность, конформизм, авторитарность.

Однако вряд ли правомерно абсолютизировать связь локуса контроля с различными чертами характера и личностными проявлениями, поскольку приведенные выше описания носят статистический характер. Необходимо также иметь в виду, что локус контроля зависит от сфер проявления. Например, человек может считать, что от него многое зависит в сфере профессиональной деятельности, и в то же время неудачи в сфере общения объяснять внешними факторами.

Таким образом, можно сделать вывод, что локус контроля показывает, какими детерминантами объясняет человек происходящее в его жизни, внешними или внутренними. Лидии с внешним локусом контроля ищут объяснение всему происходящему во внешних обстоятельствах и поступках других людей. В крайних вариантах такие люди безответственны, склонны сваливать вину за собственные неудачи на других. Внутренний локус контроля дает людям склонность брать на себя ответственность, как за свои поступки, так и за других людей. При крайней степени выраженности внутреннего локуса контроля, у человека проявляется склонность к самобичеванию.

Список использованной литературы.

1. <http://gopsy.ru/lichnost/vidy-samoocenki.html>
2. Шибутани Т. Я - концепция и чувство собственного достоинства. Самосознание и защитные механизмы личности. Самара. Изд. Дом «Бахрах», 2003г. Салменкова М.В., Скобеева А.А., 2018г.
3. <https://ru.wikipedia.org/wiki/Самооценка>
4. Квинн Вирджиния Н. Прикладная психология. - СПб., М., Харьков, Минск: Питер, 2000г., 560 с

1. <http://gopsy.ru/lichnost/vidy-samoocenki.html> ↑
2. Шибутани Т. Я - концепция и чувство собственного достоинства. Самосознание и защитные механизмы личности. Самара. Изд. Дом «Бахрах», 2003г. Салменкова М.В., Скобеева А.А., 2018г. ↑
3. <https://ru.wikipedia.org/wiki/Самооценка> ↑

4. Квинн Вирджиния Н. Прикладная психология. - СПб., М., Харьков, Минск: Питер, 2000г., 560 с [↑](#)