



Актуальность данной темы обусловлена тем, что в современном мире в быстромеменяющихся экономических и социально- политических условиях остро встает вопрос о причинах, побуждающих человека к карьерному росту. Высокая мотивация персонала - это залог успеха любой организации. Ни одна организация не сможет добиться высоких результатов, если: руководители будут считать, что единственной мотивацией для персонала может быть только материальное вознаграждение персонал не будет работать с полной отдачей, без ее заинтересованности и стремления внести свой вклад в достижение высоких целей. Эти причины привлекают внимание руководителей и исследователей и изучать побуждающие факторы, заставляющие персонал работать в интересах организации.

На данный момент проблема мотивации достаточно изучена и раскрыта в различных ее аспектах. психологический подход позволяет рассматривать карьеру с позиции особенностей мотивации, психофизиологических характеристик личности, стремящихся к построению мотивации. Основателями данного подхода являются Е. Могилевкина, Е. Молл, Г. Огарева, А.А. Ушакова. В развитие содержательных теорий мотивации вложили свой вклад А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д. Мак-Клеланд. Также Ф. Герцбергом была разработана теория мотивации трудовой деятельности, согласно которой потребности можно разделить на две части: определяющие удовлетворенность работой, потребности, направленные на устранение негативных факторов работы. Также сложно не упомянуть, что исследованиями в мотивации карьеры занимались А. Я. Кибанов, Д. Макклелланд.

Теоретико-логический анализ психолого-педагогической мысли (Н.И. Пирогов, Н.Х. Вессель, Н.Н. Ланге, П.Ф. Каптерев, А.А. Каэлас, И.А. Сикорский) в самом сжатом виде в обобщенном варианте позволил определить блоки структурных образований мотивационной активности: 1) блок гуманных отношений к человеку; 2) потребностный блок; 3) мотивационный блок; 4) блок аналитической деятельности и мыслительных способностей; 5) эмоционально-волевой блок; 6) блок самобытности; 7) блок самодеятельности и самосознания<sup>[1]</sup>.

В этой работе автор на собственном примере раскрывает вопрос карьерной мотивации с точки зрения самооценки, уровня притязаний и локуса контроля.

Карьерная мотивация - 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 (Теория мотивации карьеры, М. Лондон).

Первым этапом по отношению к карьерной мотивации является подготовительный этап, который включает сбор и анализ информации. Прежде всего речь идет о выборе профессии и самооценке отдельной личности. Самооценка - оценка значимости своей личности. При анализе самооценки используются различные методики, самостоятельный анализ, различные тесты.

Другая составляющая самооценки - формирование своих знаний о преимуществах и недостатках. Самооценка является комплексным заключением о том, идет ли человек по жизни адекватно своим возможностям или требуется определенная корректировка этого движения.

Уровень притязаний - это тот уровень, которого индивид хочет достичь в различных сферах деятельности. Психологи говорят о том, что существует связь между успехами в карьере и уровнями притязаний личности, которые зависят от уверенности человека в своих силах и возможностях.

Уровень притязаний состоит из трёх уровней:

- Завышенный ( не будет большого роста горизонтальной карьеры);
- Заниженный ( не будет большого роста вертикальной карьеры);
- Реалистичный ( будет обеспечен рост вертикальной и горизонтальной карьеры).

Локус контроля - это термин обозначающий особенность личности, при которой все достижения и неудачи причисляет внутренним или внешним причинам. Здесь еще стоит уделить внимание таким понятиям как интернал и экстернал. Интерналы - это люди, которые обладают внутренним локусом контроля, а экстернал - наоборот.

После окончания института и приобретения определенных навыков, не имея представления о дальнейшей своей судьбе в карьерном плане, было принято решение выбрать путь попроще. Организация по продажам кофе, в которую меня устроили, была достаточно небольшой. Не имея за плечами амбиций, представления о значимости своей профессии по специальности (менеджер), начало трудовой деятельности было начато с самой низкой должности - курьер

кофе, где единственным стимулом было денежное вознаграждение. Со времени моего назначения на эту должность прошло немного времени, обретя уверенность, свою значимость не только для себя, но и для организации, начала расти и мотивация. Вместе с ней повысилась самооценка, выросли амбиции, помимо денежного вознаграждения хотелось чего-то большего. Локус контроля тоже претерпел изменения, если раньше я мог свои неудачи переложить на обстоятельства и других людей, то со временем стал более требователен к себе, обвиняя в падениях конкретно себя. По началу моей курьерской карьеры был достаточно не уверен в себе, замкнут, зажат и скрыт, поскольку это была моя первая профессиональная деятельность, хоть и незначительная, но время показало, что в параллель привыканию к своим должностным обязанностям начали проявляться новые черты характера: ответственность, внимательность, сосредоточенность на деле, умение планировать, распределять время. Так как я был новенький, то за мной велось наблюдения. Заметив мой потенциал, меня немного повысили, чему я был очень рад. Получив назначение товароведа, стал проявлять и свой характер. К тому времени я уже знал о своих недостатках и преимуществах. До моего назначения дела шли не очень хорошо. Зайдя на новую должность была налажена работа курьерской деятельности: заказы приходили вовремя, о проблемах доставки тут же доставлялись к клиенту.

Со временем я начал понимать, что это - не то, чего я хочу, мое предназначение, я считал, - помочь людям, но точно не знал, куда примкнуть. Решение пришло скоро. Помимо курьерской деятельности я посещал реабилитационные центры для того, чтобы поднять свое здоровье. Картина, которую я увидел, была весьма мрачной. Дело в том, что ресурсы реабилитационных центров были не совсем адаптированы для людей с ограниченными возможностями. Являясь одним из тех людей и зная как бывает тяжело, я принял для себя решение, что хочу помогать людям с ограниченными возможностями, хочу сделать их жизнь чуточку лучше, чтобы они, приходя в центры, не чувствовали сложностей, занимаясь своим здоровьем.

Обретя значимость, необходимые компетенции, насытившись денежными награждениями, с приходом понимания и осознания своих действий, были изменены некоторые взгляды на мир, а с ним и предназначение. В данный момент в своей карьерной деятельности чувствую застой, карьерная мотивация есть (считаю, что люди, нуждающиеся в реабилитации должны чувствовать себя уверено, не чувствуя неловкости или неудобства).

На основании личной карьерной мотивации с точки зрения локуса контроля, самооценки и уровня притязаний, можно отметить, что карьерная мотивация не

всегда идет за счёт денежного вознаграждения. Существуют такие понятия как самооценка, благодаря которой ты можешь оценить свои возможности, понять своё предназначение, оценить свои возможности и недостатки, раскрыть твой внутренний потенциал. Локус контроля также может оказать прямое влияние на формирование личности, взглядов, устоев, изменить взгляды, сформировать характер. Не стоит забывать и об уровне притязаний, который может помочь раскрыть тебя и дать грамотную оценку своих возможностей при выборе своей профессиональной деятельности.

1. Шапиро, С. А. Мотивация / С.А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, **2017**. [↑](#)