

Секция «Социальная психология: проблемы исследования личности»

Мотивационный профиль личности работника с успешной карьерой

Керимова Динара Керимовна

Выпускник (бакалавр)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в
г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан

E-mail: For_work5683@mail.ru

Известно, что успешность работы во многом зависит от мотивации сотрудника. Зная, какие мотивы присущи людям с успешной карьерой, можно значительно лучше понять поведение коллег и подчиненных. Помимо этого, выявление различий мотивации у представителей, так называемых поколений X и Y, позволит нам поддержать качественный и результативный труд работника. В научно-популярной литературе встречается значительное число околонучных рассуждений об особенностях мотивации представителей данных поколений, однако, подлинно научный подход к данной проблематике редок или отсутствует.

Карьера является той сферой деятельности человека, которая сопровождает его в течение жизни. «Понятие карьера означает - продвижение в какой-либо сфере деятельности, достижение известности, славы, выгоды». [Молл, 2012, с. 5]

В ранних работах Д. Холла карьера понимается как продвижение в организационной иерархии, представленное последовательностью выполняемых человеком работ в течение жизни. [Холл, 1976]

В настоящее время, предполагается, что понимание карьеры - это не только успешность в определенной профессиональной деятельности, а также успешность всей жизни. Это значит, что индивидуальная карьера включает в себя постоянно личностное развитие, движение вперед, направленное на достижение определенных результатов, целей.

Важно отметить тот момент, что человек стремится именно к успешной карьере. Это в свою очередь связано с удовлетворением определенных потребностей, а также обеспечение собственного благополучия, желанием самоактуализироваться.

Нами было проведено исследование, целью которого явилось изучение взаимосвязи особенностей мотивации сотрудников различных поколений с успешностью их карьеры.

Задачи исследования: определить субъективный и объективный успех работников, выстраивающих карьеру; выявить мотивационный профиль людей с успешной и неуспешной карьерой; сделать выводы, насколько карьерный успех работника различных поколений зависит от мотивационного профиля личности.

Среди используемых методик были: изучение мотивационного профиля личности (Ш. Ричи и П. Мартин). Для того чтобы выявить «успешных» и «неуспешных» сотрудников, мы использовали анкету для определения уровня субъективной успешности.

Результаты методики на изучение мотивационного профиля Ш. Ричи и П. Мартина выявили, что имеются значимые различия в мотивации у людей разных поколений. Так среди респондентов в возрасте от 21 - 33 лет преобладает потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, желанием иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. Также им присуща потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи, и потребность в формировании и поддержке долгосрочных стабильных взаимоотношений. У респондентов старшей возрастной категории - 34 - 55 лет были выявлены следующие мотивы: потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими; настойчивое

стремление к конкуренции и влиятельности. Помимо этого, была выражена потребность в чётком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах работы. Потребность в снижении неопределённости.

Опрошенные были разделены на условно «успешных» и «неуспешных» следующим образом: объективный фактор - заработная плата, занимаемая должность; субъективный фактор - определение удовлетворенности собственной работой при помощи анкеты. Среди «успешных» и «неуспешных» людей в возрасте 21 - 33 были обнаружены не сильные различия в мотивационном профиле. Так у успешного работника больше преобладал мотив высокой заработной платы, а у неуспешного работника - установка стабильных взаимоотношений с коллегами и признание успехов со стороны других людей. У респондентов в возрасте 34 - 55 лет, значимых различий обнаружено не было.

Предварительные результаты указывают нам на наличие различий в мотивационном профиле среди работников разных возрастных когорт. Среди "успешных" и "неуспешных" работников нами также наблюдается незначительная разница в мотивационном профиле.

На данный момент выводы ограничиваются небольшой выборкой пилотажного исследования, в ближайшее время, планируется на основе выявленных показателей провести более широкое исследование с большим количеством респондентов и с использованием авторской психосемантической методики на изучение мотивационного профиля работника. Это нам позволит раскрыть, насколько возможно утверждать, что успешность работника зависит от его мотивационного профиля.

Анализ людей с неуспешной карьерой и то, какие мотивы им свойственны, позволит нам заинтересовать сотрудников и, следовательно, повысить или же изменить мотивацию, что в свою очередь скажется на эффективности и успешности самой карьеры.

Источники и литература

- 1) Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2012. 352 с.
- 2) Hall D. G. Careers in organization. Glenview, IL: Scott, Foresman, 1976.

Слова благодарности

Хочу выразить слова благодарности Рикелю Александру Марковичу за профессионализм, доброжелательность, терпение, спасибо Вам огромное!