

Розділ: психологія праці та професійної діяльності

159.923

Влияние уровня мотивации достижения на постановку профессиональных целей

Головнева И.В.

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы влияния высокого или низкого уровня мотивации достижения на профессиональные цели, которые ставят перед собой работающие. Анализ результатов исследования показал наличие существенных различий в краткосрочных и долгосрочных целях, которые ставят перед собой работники с высоким и низким уровнем мотивации достижения. Также выявлены содержательные различия в планируемых действиях, направленных на достижение поставленных целей.

Ключевые слова: мотивация, мотивация достижений, цели, профессиональные цели, работающие.

Анотація: У статті розглядаються питання впливу високого чи низького рівня мотивації досягнення на професійні цілі, які ставлять перед собою працюючі. Аналіз результатів дослідження показав наявність істотних відмінностей у короткострокових і довгострокових цілях, які ставлять перед собою працівники з високим і низьким рівнем мотивації досягнення. Також виявлені змістовні відмінності в плановані дії, спрямованих на досягнення поставлених цілей.

Ключові слова: мотивація, мотивація досягнень, цілі, професійні цілі, працюючі

Abstract: The article examines the impact of high or low level of motivation to achieve professional goals that set themselves working. Analysis of the results of the study showed that there are significant differences in the short-term and long-term goals which put workers in front of the high and low achievement motivation. Also revealed informative differences in the planned activities directed at achieving the goals.

Keywords: motivation, achievement motivation, goals, professional goals, working.

Постановка проблемы. Деятельность человека всегда целенаправленна, так как способность личности к целеполаганию – одна из важнейших характеристик разумного существа. За целями всегда стоят мотивы деятельности, именно поэтому, изучая проблемы постановки целей, их содержательные характеристики, необходимо анализировать особенности мотивации, которая побуждает человека к достижению целей. Еще в классических для отечественной психологии работах С. Л. Рубинштейна большое внимание уделялось взаимосвязи мотивов и целей деятельности. Именно эта взаимосвязь, с точки зрения С. Л. Рубинштейна, определяет сознательную психическую жизнь индивида, проводит через нее единую жизненную линию [11].

Подавляющее большинство теоретиков и практиков психологии согласны с тем, что деятельность каждого человека всегда побуждается определенными ценностями и мотивами. Мотивации к деятельности работника влияют на качество выполняемой им работы, поэтому активный интерес исследователей к вопросам трудовой мотивации объективно обусловлен.

В современных условиях, когда трудовая деятельность становится все более напряженной, а требования работодателей к эффективности постоянно возрастают – изучение мотивации достижения работающих и их профессиональных целей является важной и перспективной задачей для психологических исследований.

Изложение основного материала исследования. Понятие мотивации в психологии используется для объяснения причин поведения людей – того, почему они ведут себя так, а не иначе, их направленности и механизмов осуществления ими своих целей и планов. Несмотря на то, что вопросы мотивации являются одними из наиболее изученных в психологии, до сих пор отсутствует терминологическая четкость в ее понимании.

Так, А. Маслоу описывал в своих работах мотивацию как стремление к полной реализации своих способностей и желание ощущать свою компетентность [9]. В. Г. Асеев в понятие мотивации включает все виды побуждений: мотивы, потребности, интересы, стремления, цели, влечения, мотивационные установки и т.д. [1].

Э. Уткин рассматривает мотивацию как состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации [12]. В. Вилюнас акцентирует внимание на том, мотивация – это совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [2]. О. Виханский рассматривает мотивацию в теснейшей взаимосвязи с деятельностью и достижением целей: «Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей» [3].

Но, несмотря на различие в трактовке содержания и сути мотивации, большинство психологов едины в том, что мотивация побуждает активность человека, направляет и организует его деятельность, придает этой деятельности личностный смысл и значимость. Система мотивов деятельности человека динамична, она зависит от множества факторов, но ядро ее достаточно устойчиво.

Мотивация выступает как совокупность побуждающих факторов, определяющих активность личности. Она включает в себя как побуждение извне, так и внутреннее побуждение. В работе стимулирование реализуется через создание условий, изменяющих трудовую ситуацию, таким образом, чтобы у работников возникало желание и стремление к эффективной деятельности. Но, для того, чтобы создать систему успешного стимулирования активности сотрудников, необходимо знать их внутренние мотивы, побуждающие или отвращающие их от деятельности. Особое влияние на эффективность работы оказывает мотивация достижений – ее высокий или низкий уровень.

Мотивация достижений выражается в стремлении человека добиваться успеха в жизни. В основе этого стремления – базовые потребности человека в признании, уважении и социальной значимости. Т.О. Гордеева уточняет, что под мотивацией достижения нужно понимать мотивацию, направленную на возможное лучшее выполнение любого вида деятельности, ориентированной на достижение некоторого результата, к которому может быть применен критерий успешности (т.е. он может быть сопоставлен с другими результатами, используя определенные стандарты оценки) [5].

Дж. Макклелланд, с именем которого связывают рождение этого термина, определил три условия, при которых появляется мотив достижения:

- 1) человек должен быть готов к тому, чтобы взять на себя всю ответственность за конечный исход дела;
- 2) надо четко представлять себе, чем закончится дело и принесет ли оно вам удачу или поражение;
- 3) успех не должен быть четко определенным или гарантированным, но должен быть связан с умеренным риском, с некоторой неопределенностью [14].

Многочисленные исследования, как психологические, так и социологические, проведенные в разных странах, показывают наличие связи между высоким уровнем мотивации к достижению с успехом в карьере, в предпринимательской деятельности. Этот результат закономерен, так как мотив достижения существенно влияет на активность личности. Конечно, не только он, но и другие факторы (сложность задания, ценность успеха, вероятность, т.е. шансы достижения успеха) влияют на стремление к успеху в определенный момент времени (в конкретной ситуации или сфере деятельности) [7].

Важнейшей составляющей мотивированного поведения являются цели. Так, например, Б. Генкин дает определение мотивации, напрямую связанное с целями: «Мотивация – это воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей» [4]. Цель как компонент мотивационной сферы определяется как то, что характеризует направленность активности человека на промежуточные результаты достижения предмета потребности.

Психологами (особенно зарубежными) разработано множество теорий личности, мотивации и социального поведения, построенных вокруг понятия целей (Cantor & Zirkel,; Dweck,; Frese & Sabini,; Geen,; Little,; Pervin,). Доказано, что цели тесно переплетаются с мотивами, в частности, результативные цели тесно связаны с внешней, а учебные – с внутренней мотивацией. В целом, от того, насколько ясны, четки, трудны и привлекательны будут цели, зависит результат деятельности [5]. Люди, имеющие высокий уровень мотивации к достижению целей обладают рядом специфических личностных характеристик. Образ человека, отличающегося высокой мотивацией достижений, в обыденном сознании устойчиво ассоциируется с авторитетностью, компетентностью, агрессивностью и доминантностью [6]. К факторам, демонстрирующим наличие у субъекта деятельности сильной мотивации достижения обычно относят следующие:

1. Стремление достигать высоких результатов (успехов).
2. Стремление делать все как можно лучше.
3. Выбор сложных заданий и желание их выполнить.
4. Стремление совершенствовать свое мастерство.

Люди же, мотивированные на неудачу, гораздо меньше готовы принимать во внимание свой реальный уровень достижений, подразумевающий определенные возможности достижения. Они придерживаются существующей постановки целей, даже если она уже устарела [13].

Современный рынок труда заинтересован в сотрудниках с высокой мотивацией достижения, так как предполагается, что они ставят перед собой амбициозные цели и активно работают, достигая их.

Целью нашего исследования стало выявление особенностей постановки профессиональных целей у работающих с разным уровнем мотивации достижения.

В исследовании приняли участие 50 человек, в возрасте от 23-х до 52-х лет, имеющие стаж работы от 2-х до 34-х лет, 19 мужчин и 31 женщина.

Была использована методика «Шкала измерения потребности в достижении», разработанная Ю. М. Орловым. Методика предназначена для изучения потребности в достижениях и индивидуальных особенностей мотивации достижения человека. [8,10]. Также, каждый из испытуемых отвечал на 3 вопроса:

1. Есть ли у вас профессиональные цели на этот год и какие они?
2. Есть ли у вас долгосрочные профессиональные цели (на период от 3-х лет и более) и какие они?
3. Какие действия вы собираетесь предпринимать для достижения поставленных целей?

Анализ результатов, полученных по методике Ю. М. Орлова показал, что для большинства испытуемых характерен средний уровень мотивации достижения (70 %), что проявляется в умеренном стремлении к улучшению результатов, в частичной удовлетворенности достигнутым, в стремлении добиться определенного положения, уважения и признания своих заслуг.

У 20 % респондентов был выявлен низкий уровень мотивации достижения, что проявляется в невысокой заинтересованности в результатах работы, инертности, в отсутствии ориентации на достижение качественно иных показателей деятельности и жизни в целом.

Высокий уровень мотивации достижения был выявлен только у 10% испытуемых. Такой уровень мотивации характерен для людей настойчивых в достижении целей, со стремлением добиться высоких показателей успешности в деятельности.

Далее был проведен сравнительный анализ ответов на вопросы испытуемых двух групп – с высоким и низким уровнем мотивации достижения. Выявились следующие различия.

- 1) Для испытуемых с высоким уровнем мотивации к достижению целей характерно:
– четкие и конкретные цели, как на год, так и долгосрочные. Примеры профессиональных

целей этой группы испытуемых на год: разработать инструментарий для работы с деловой аудиторией, увеличив тем самым эффективность своей работы с клиентами; вывести магазин, которым я управляю на новый уровень продаж путем модернизации и изменения подхода к продажам; усовершенствовать методику планирования поставок сырья; освоить новую более сложную группу упаковочных материалов. Примеры долгосрочных целей: получить должность менеджера высшего звена в крупной международной компании; работать руководителем в HR отделе международной компании; стать депутатом городского совета в 2015 году и т.д.

– точное описание тех действий, которые испытуемые собираются предпринимать для достижения поставленных целей. Например, изучение требований компаний, переработка резюме «под требования», активная рассылка в интересующие компании; ежегодное участие в практических семинарах по специальности; изучить существующий инструментарий; проанализировать проблемную область деловой сферы; протестировать новые подходы и модифицировать под себя и т. п.

2) Для испытуемых с низким уровнем мотивации к достижению целей характерно:

– расплывчатость, неконкретность в описании целей, отсутствие качественных различий между целями года и долгосрочными целями. Например, цели года: получить больше опыта; сменить работу; найти стабильную работу с достойной з/п; расти как профессионал и т.п.

Примеры долгосрочных целей этой группы испытуемых: найти престижную работу, стать директором, улучшить свои знания.

– обобщенность, неконкретность тех действия, которые опрошенные собираются применять для достижения своих целей. Например: учиться; искать новую работу; усовершенствовать знания, развивать себя как специалиста.

Выводы. Сравнительный анализ краткосрочных и долгосрочных профессиональных целей, которые ставят перед собой работающие с разным уровнем мотивации к достижению, показал существенные различия между ними. Эти различия проявляются, прежде всего, в степени конкретности формулировки целей. Испытуемые с высоким уровнем мотивации достижения четко и конкретно формулируют как краткосрочные, так и долгосрочные цели. Также конкретно описываются действия, которые работающие готовы предпринять для достижения поставленных целей. Результаты нашего исследования позволяют предположить, что работники с низким уровнем мотивации будут испытывать сложности с постановкой профессиональных целей. Причем, хотелось бы обратить внимание, что речь идет об исходной точке в работе по достижению успеха в деятельности – формулировке целей и конкретных действий по ее достижению. Общеизвестен тот факт, что абстрактность, обобщенность, неконкретность формулировок целей негативно влияет на возможности их достижения даже при наличии благоприятных объективных условий. Таким образом, возникает замкнутый круг: субъекты с низким уровнем мотивации к достижению, избегая внутреннего конфликта (по Х. Хекхаузену) формулируют заниженные, и добавим к этому, неконкретные цели, которые имеют из-за этого низкую вероятность реализации их на практике. Не достигнув поставленных целей, они получают подтверждение своей внутренней концепции ухода от постановки каких-либо задач, которые ими самими оцениваются как превышающие их возможности или «нереальные».

Одним из возможных направлений решения проблемы повышения эффективности деятельности работников с низким уровнем мотивации достижения может стать коучинг. Помогая правильно определить и сформулировать цель, а также проработать конкретные шаги по ее достижению, коуч одновременно, способствует повышению уверенности работника в потенциальной возможности ее реализовать на практике. Достигнув же поставленной цели, человек приобретает положительный опыт и поднимает внутреннюю «планку» возможного для себя уровня сложности и достижимости профессиональной цели.

Literatura

1. Aseev V. G. Motivacija povedenija i formirovanie lichnosti / V. G. Aseev. – M., Let Me Print, 2013 – 166 s.
2. Viljunas V. K. Psihologija razvitija motivacii / V. K. Viljunas. – SPb. : Rech', 2006. – 458 s.
3. Vihanskij O. S. Menedzhment : uchebnik 4-e izd., pererab. i dop. / O. S. Vihanskij, A. I. Naumov. – M. : Jekonomist#, 2006. – 670 s.
4. Genkin B. M. Jekonomika i sociologija truda: uchebnik dlja vuzov / B. M. Genkin. – 5-e izd., dop. – M. : NORMA, 2005. – 416 s.
5. Gordeeva T. O. Psihologija motivacii dostizhenija / T. O. Gordeeva. – M. : «Smysl» 2006. – 336 s.
6. Emel'janov E. N. Psihologija biznesa / S. E. Povarnicyna, E. N. Emel'janov. – M. : ARMADA, 1998. – 511 s.
7. Zanjuk S. Psihologija motivacii / S. Zanjuk. – M. : «Nika-Centr, Jel'ga-N», 2001. – 352 s.
8. Il'in E. P. Motivacija i motivy / E. P. Il'in. – SPb. : Piter, 2000. – 512 s.
9. Maslou A. Motivacija i lichnost' / A. Maslou. – 3e izd. / per. s anrl. – SPb. : Piter, 2008. – 352 s.
10. Orlov Ju. M., Postroenie test-oprosnika dlja izmerenija potrebnosti v dostizhenijah / Ju. M. Orlov, V. M. Shkurkin, L. P. Orlova // Vopr. jeksperim. psihol. i ee istorii. – M., 1974. –S. 96–104.
11. Rubinshtejn S. L. Osnovy obshhej psihologii / S.L. Rubinshtejn. – SPb : «Piter», 2000 – 712 s.
12. Utkin Je. A. Osnovy motivacionnogo menedzhmenta / Je. A. Utkin. – M. : Jekmos, 2000. – 352 s.
13. Hekhauzen H. Psihologija motivacii dostizhenija / H. Hekhauzen. – SPb : Rech', 2001. – 256 s.
14. McClelland D. C. Methods of measuring human motivation. // In: J. W. Atkinson (Ed.). Motives in Fantasy, Action, and Society. Princeton, N.J. – 1958. – p. 144–182.