

Секция «Проблемы психологии профессионального развития и психологической практики»

Карьерные ориентации и мотивация власти у сотрудников.

Таушкина Ольга Михайловна

Студент (магистр)

Ульяновский государственный университет, Институт дополнительного образования,
Ульяновск, Россия

E-mail: taushkina@yandex.ru

Конференция «Региональная площадка «Вернадский - Ульяновская область»

Секция «Проблемы психологии профессионального развития и психологической практики»

Карьерные ориентации и мотивация власти у сотрудников.

Таушкина Ольга Михайловна.

Студент (магистр)

Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия.

Email: taushkina@yandex.ru

В данной статье приведено исследование взаимосвязи разного уровня мотива власти и карьерных ориентаций у сотрудников.

В настоящее время проблема карьерной ориентации до сих пор является широко исследуемой. По мнению многих ученых она все еще остается недостаточно разработанной проблемой. Эволюция научных представлений о феномене карьерной ориентации происходила от базовых теорий иерархии потребностей до выявления факторов – мотиваторов, влияющих на профессиональную деятельность.

Важность данной проблемы обусловлена стремительно меняющимися социально-экономическими условиями общества. Действительно ли целесообразны в настоящее время ранее выработанные в обществе пути достижения успеха в карьере. Для эффективности деятельности любой организации важно сразу понимать какого человека принимают на работу, необходимо максимально адекватно оценивать деловые качества и возможности сотрудников, какие способы построения карьеры для него наиболее приемлемы и соответствует ли это потребностям предприятия. Особенно это важно для руководящих должностей.

В связи с вышеизложенным я считаю для каждого человека целесообразным как можно раньше выявить собственные карьерные ориентации, а именно желание саморазвиваться и самореализовываться в профессиональной деятельности, способность принимать ответственные решения.

В своей работе я уделю внимание рассмотрению карьерных ориентаций и карьерной мотивации власти у сотрудников.

Для достижения поставленной цели необходимо обратиться к рассмотрению таких психологических определений как:

- о Феномен карьера, виды и периодизация карьеры;
- о Феномен карьерные ориентации;
- о Феномен мотивация.

А также, ознакомиться с методиками эмпирического исследования карьерных ориентаций и мотивации власти у сотрудников.

Объектом и предметом исследования выступает феномен карьерной ориентации и мотивации власти и личностные характеристики сотрудников соответственно.

В своей работе я хотела изучить : существуют ли различия карьерных ориентаций у сотрудников с высокой и низкой мотивацией власти. То есть я хочу доказать, что человек, обладающий лидерскими качествами, непременно может стать лидером или руководителем, независимо от того, в какой профессиональной сфере он трудится. Посмотреть действительно ли руководителями могут быть только лишь люди, обладающие определенными лидерскими качествами. Для этого необходимо изучить теоретическую основу и эмпирическую базу для проведения исследования.

Для достижения поставленных цели и задач я пользовалась эмпирическими методами (психодиагностические методы – тесты) и количественным (статистическим) методом обработки данных. Я использовала следующие психодиагностические методики:

- «Карьерные ориентации» (тест “Якоря карьеры”) автор Э. Шейн
- «Мотивация к карьере» авторы Ф. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Бахубер, адаптация Е. А. Могилевкина.
- «Карьерная самооэффективность» автор Н. Бетц, адаптация Д. Бондаренко.
- «Мотив власти» опросник Е.П.Ильин.

В исследовании приняло участие 25 человек.

В итоге исследования гипотеза подтвердилась частично.

Подводя итог, нельзя не отметить, что изучение проблемы профессиональной самореализации на сегодняшний день является одним из востребованных в обществе. Правильно подобранный сотрудник, соответствующий необходимым профессиональным требованиям приведет организацию к успеху. Особенно это актуально в современном мире с быстро меняющимися социально-экономическими условиями.

Библиографический список.

1. Ильин Евгений Павлович. Мотивация и мотивы. Методика «Мотив власти». // <http://psy.wikireading.ru/65074>
2. Могилевкин Е.А. HR-инструменты: практическая оценка. Как выявить сотрудников, которые могут дать максимальный результат [Текст]: учебно-практическое пособие // Могилевкин Е.А., Новгородов А.С., Клиников С.В. - СПб.: Речь. - 2012.
3. Могилевкин Е.А. «Современные технологии достижения карьерного успеха» Режим доступа: <http://grebennikon.ru/article-5b9m.html>
4. Верещагина Л.А. Психология персонала. Потребности, мотивация и ценности [Текст] // Верещагина Л.А. - Изд.: Гуманитарный центр. - 2012.

Источники и литература

- 1) 1. Ильин Евгений Павлович. Мотивация и мотивы. Методика «Мотив власти». // <https://psy.wikireading.ru/65074>
- 2) 2. Могилевкин Е.А. HR-инструменты: практическая оценка. Как выявить сотрудников, которые могут дать максимальный результат [Текст]: учебно-практическое пособие // Могилевкин Е.А., Новгородов А.С., Клиников С.В. - СПб.: Речь. - 2012.
- 3) 3. Могилевкин Е.А. «Современные технологии достижения карьерного успеха» Режим доступа: <http://grebennikon.ru/article-5b9m.html>
- 4) 4. Верещагина Л.А. Психология персонала. Потребности, мотивация и ценности [Текст] // Верещагина Л.А. - Изд.: Гуманитарный центр. - 2012.