

МОТИВАЦІЯ ТА ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ МОЛОДІ

М.О. Марцун, здобувач вищої освіти групи ТУР 2/1

факультету менеджменту, МНАУ

Анотація: Лише невеликій кількості людей підвладна внутрішня мотивація. Це ті люди, які тривалий час розмірковуючи над власною поведінкою і причиною її виникнення, врешті припиняють потребувати підштовхування мотивації ззовні, а вміють розпочинати будь-яку роботу самостійно, орієнтуючись на власні відчуття. Саме від внутрішньої мотивації залежить трудова адаптація.

Ключові слова: мотивація, трудова адаптація, молоде покоління, адаптованість, трудова діяльність.

Рано чи пізно людина починає свою трудову діяльність входження. Вхід в трудову діяльність насправді складний і неоднозначний процес. У кожної людини свої мотиви та протиріччя під час вибору професії.

Молодь – соціально-демографічна група, відокремлена на основі сукупності вікових характеристик і особливостей соціального стану. Більшість молодих людей живе неусвідомленою зовнішньою мотивацією - роблять свою роботу, щоб сподобалося шефу, досягають цілей батьків, чекають похвали від інших, намагаються сподобатися комусь, чекають підтримки і поштовху ззовні, так само як і навіть на словах живуть “заради дітей” і “не своїм життям”, а тим, яке було б

комфортне навколишнім. Звісно, визнавати це нелегко й хочеться сказати: "Я є я і живу так, як хочу" але здебільшого це просто бравада, за якою ховається глибинне усвідомлення "Я не можу по-іншому і звик, аби те, що підштовхує до дії, було ззовні. Мотивація молодого покоління більша ніж у старшого. Старше покоління мотивувалось тим, що вони повинні були годувати свої сім'ї, які були створенні в ранньому віці. Молоде покоління мотивується тим, що воно прагне не працювати фізично, а розумово, щоб мати багато вільного часу на подорожі, на себе. Саме тому більшість молодих людей вибирають професії пов'язані з розумовою діяльністю, а не з фізичною.

Лише невеликій кількості людей підвладна внутрішня мотивація. Це ті люди, які тривалий час розмірковуючи над власною поведінкою і причиною її виникнення, врешті припиняють потребувати підштовхування мотивації ззовні, а вміють розпочинати будь-яку роботу автономно, орієнтуючись на власні відчуття. Вміють захотіти тоді, коли їм це треба. Можете перевірити самі себе: що ви робите, коли не хочете щось робити, але знаєте, що це треба?

Якщо ви можете побороти свою ліню, в будь-який момент - чудово! Бо ви майстер внутрішньої мотивації. Не дивуюсь, коли молоді люди досягають у своєму житті всього, чого хочуть, і повноцінно насолоджуються кожною пережитою миттю. Важливою відмінністю внутрішньої мотивації є те, що вона стосується як приємних справ, так і рутинних, буденних, до яких людина із зовнішньою мотивацією ставить як до навантажувальних і зайвих.

Так от, якщо людина хоче досягати і повноцінно жити, її завдання – розвивати в собі внутрішню мотивацію, адже вона є в кожній людині. Саме від внутрішньої мотивації залежить трудова адаптація. Трудова адаптація - це соціальний процес освоєння особистістю нової трудової ситуації, в якому і особистість і трудове середовище здійснюють активний вплив один на одного і є адаптивно-адаптованими системами.

Адаптованість людини проявляється у її поведінці, у показниках трудової діяльності:

- ✓ ефективності праці;

- ✓ засвоєнні соціальної інформації та її практичній реалізації;
- ✓ рості усіх видів активності;
- ✓ задоволеності різними сторонами трудової діяльності.

Важливим джерелом поповнення керівних і інженерно-технічних кадрів організацій та підприємств є молоді фахівці з вищою освітою. Робота з ними будується так, щоб на кожному етапі навчання студентів їх виборча підготовка здійснювалося спільно з базовими підприємствами, організаціями на принципі поєднання навчання з продуктивною працею з неповним робочим днем або неповним робочим тижнем. В подальшому це допоможе гарно почати трудову діяльність.

За час навчання бажано забезпечити кожному студенту отримання робочої професії за профілем спеціальності, а також оволодіння первинними навичками професійної діяльності відповідно до характеру майбутньої роботи на виробництві - технологічної, управлінської, конструкторської.

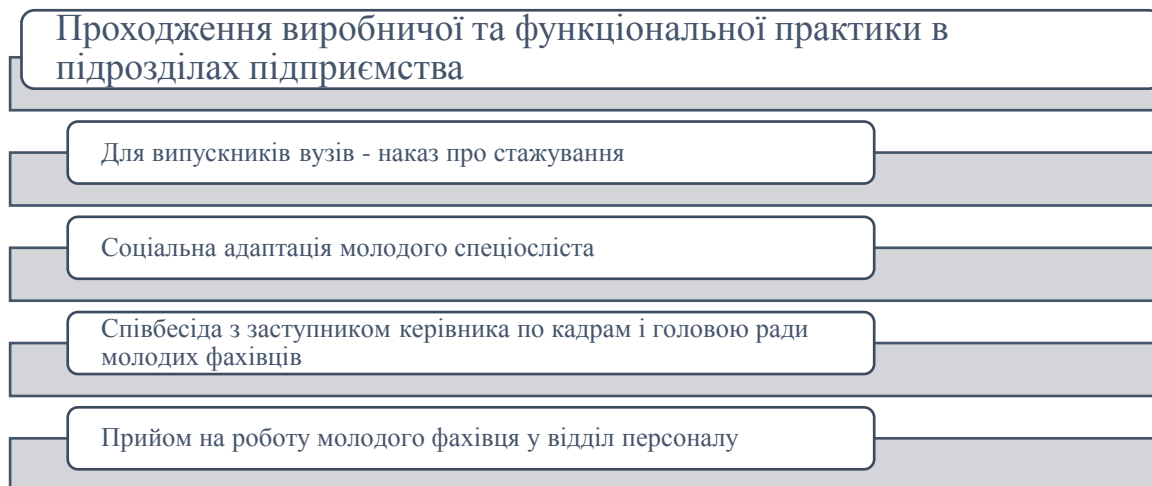
З метою практичного закріплення професійних знань і навичок у випускників вищих навчальних закладів за отриманою спеціальністю, підвищення їх відповідальності за результати трудової діяльності, поліпшення використання фахівців. На виробництві прийнято, що після трьох років роботи за місцем розподілу молодий спеціаліст проходить спеціальну атестацію, за результатами якої визначається його подальша ділова кар'єра.

Основним завданням спільної роботи організацій, підприємств і вищих навчальних закладів з підготовки майбутніх фахівців виробництва є навчання їх самостійного прийняття рішень, вмінню відповідати за свої дії, забезпечення глибоких професійних знань, а також розвиток матеріальної бази університетів.

З метою підвищення активності молодих фахівців в освоєнні професійної діяльності, сприяння їх кваліфікаційним та культурному росту на підприємствах і в організаціях, де працює не менше 50 молодих фахівців, створюються ради молодих фахівців. Ці ради залучають випускників вузів до участі в науково-технічних конференціях, різних технічних і економічних гуртках: приділяють увагу молодим фахівцям, які проявили спроможності до раціоналізаторської і

винахідницької роботи, сприяють розвитку у них творчої ініціативи, постійного підвищення ділової кваліфікації, створення умов для якнайшвидшого набуття досвіду роботи і вміння керувати трудовими колективами.

Загальна схема роботи з молодими фахівцями на підприємстві:



Будь-яка форма чи вид мотивації безпосередньо впливають на трудову діяльність особистості. Особливо актуально це для молодого покоління. Саме мотивація допомагає нам швидше адаптуватися в трудовій сфері. То ж взаємозв'язок між мотивацією і трудовою адаптацією дуже міцний.

Література:

1. <http://iqholding.com.ua/blogs/adaptatsiya-molodi-do-profesiinoi-diyalnosti>
2. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%8C>

Annotation: «Only a small number of people are subject to internal motivation. These are the people who, after thinking for a long time about their own behavior and the reason for its occurrence, eventually stop the need to push motivation from the outside, and are able to start any work autonomously, focusing on their own feelings. It is from internal motivation that labor adaptation depends.»

Key words: motivation, labor adaptation, young generation, adaptability, labor activity.

***Науковий керівник – Біліченко О. С., канд. екон. наук,
доцент кафедри економічної теорії і суспільних наук,
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв***