

МОТИВИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇХ ХАРАКТЕРИСТИКА

Кашанський В. здобувач вищої освіти групи Ен3/2
Миколаївський національний аграрний університет, Україна
Науковий керівник – асистент Тайхриб К.А.

Досліджуючи дилему мотиваційного управління трудовою діяльністю персоналу, ми розглядаємо мотивацію трудової діяльності як складний процес, що формується під впливом багатьох факторів: потреб, цілей, мотивів, стимулів, мотиваційних чинників, управлінських дій тощо.

Мотивам трудової діяльності присвятили свої роботи такі зарубіжні та вітчизняні вчені: Р. Беннет, Ф. Герцберг, А. Маслоу, А. Сміт, Л.Л. Бунтовська, В.Р. Веснін, В.М. Гриньова, І.А. Грузіна, Г.В. Дворецька, О.П. Єгоршин, Є.П. Ільїн, А.М. Колота, Н.Д. Лук'янченко, М.В. Семікіна, В.П. Сладкевич, О.О. Чернушкіна та ін.

Ефективне управління діяльністю людини та її поведінка будуть ефективні тільки в тому випадку, якщо керівник знає, що являє собою та чи інша людина, які внутрішні мотиви і зовнішні стимули її поведінки та діяльності.

Ці мотиви виявляються у ставленні до праці взагалі та до конкретної професії, до своїх професійних обов'язків і в кінцевому результаті визначають ефективність діяльності людини.

Будь-яка діяльність (ігрова, навчальна, трудова) виходить з певних мотивів і спрямована на досягнення певних цілей. У загальному вигляді мотив — це те, що спонукає людину до діяльності, а мета — те, чого людина намагається досягнути у результаті діяльності. У мотивах виражаються потреби людини, тобто її необхідність у чомусь.

Важливою рисою керівника є вміння розуміти мотиви діяльності підлеглих і ставити перед ними такі завдання, які розкривали б перспективу перед кожним.

Є багато класифікацій мотивів трудової діяльності.

Відповідно до багатогранності людських потреб, які лежать в основі мотивів (матеріальні і духовні потреби), виділяють і відповідні групи мотивів. До цих груп додають ще мотиви соціальні, розуміючи сутність соціального характеру.

До соціальних потреб належать такі:

- потреби у спілкуванні;

- у відповідному соціальному становищі;
- у визнанні іншими;
- у самоствердженні;
- у самореалізації та ін.

Виходячи з концепції Б. Ананьєва[1] про людину як індивіда, особистість і індивідуальність, можна пов'язати: матеріальні - з потребами індивіда; соціальні - з потребами особистості; духовні - з індивідуальністю.

А. Русалінова[2] дослідила, що матеріальна зацікавленість у конкретній роботі, безпосередній інтерес до процесу праці й переживання соціальної значимості (важливості) результатів праці можуть виявлятися в різному поєднанні і створювати шість типів ставлення до праці. Однак оптимальним буде такий тип ставлення до праці, в якому спостерігається висока інтенсивність таких компонентів:

- матеріальна зацікавленість;
- переживання соціальної значимості;
- безпосередній інтерес до виконуваної роботи.

Зауважимо, що в процесі трудової діяльності залежно від обставин особистого життя, від зміни праці в певній сфері і певний період відбувається зміна мотивів (тобто відбувається висування на перший план одних мотивів, а витіснення інших на другий план).

У західній психології дуже поширена теорія мотивації А. Маслоу[4].

А. Маслоу виділяє п'ять рівнів потреб людини:

1. Основні фізіологічні потреби (голод, спрага, житло тощо).
2. Потреба в безпеці (виживання, захист, стабільність).
3. Потреба у приналежності й любові.
4. Потреба у повазі і самоповазі (значення, компетентність, визнання).
5. Потреба у самоактуалізації та самореалізації.

Лише тоді, стверджує А. Маслоу[4], коли людина задовольнить потреби нижчого рівня, вона переходить до задоволення потреб вищого рівня.

А. Маслоу вважає, що потреби в самореалізації своїх можливостей, в постійному самовдосконаленні, творчості в широкому розумінні цього слова домінують у небагатьох людей, оскільки більшість людей зайнята боротьбою за задоволення потреб нижчого рівня.

Цікаву класифікацію мотивів трудової діяльності запропонував польський психолог Т. Томашевський.

Першу групу мотивів він називає мотивами вигоди. Матеріальна вигода - це передусім заробітна плата, також житло і задоволення інших матеріальних потреб. Соціальна вигода - це насамперед професійна гордість. Т. Томашевський вважає, що працівник повинен уявити собі залежність між продуктивністю праці і вигодою, яку отримує. Тому важливо, щоб у процесі праці він міг побачити свої результати, періодично одержувати інформацію про досягнуті ним якісні та кількісні показники. Якщо така інформація надходить до працівника із запізненням або із "третьох рук", ефективність усіх стимулюючих заходів знижується, а в деяких випадках виникає почуття образи і знижується продуктивність праці.

Важливу роль у класифікації Т. Томашевського відіграє безпека. Можливі небезпеки, з якими працівник стикається під час роботи, він розділяє на три групи:

- фізична небезпека, яка загрожує здоров'ю чи життю працівника;
- матеріальна небезпека, пов'язана із можливими грошовими втратами;
- загроза громадських заходів впливу, в результаті чого може змінитися соціальне положення або професійний престиж, коли працівник може втратити повагу товаришів по роботі.

Вищезазначені мотиви, як вважає Т. Томашевський, діють одночасно. Вони можуть діяти в одному напрямку чи суперечити один з одним. Наприклад, робота може приносити великий заробіток, бути водночас безпечною, приємною, мати велике значення для оточуючих. Однак може бути і навпаки, робота приносить великий заробіток, але є небезпечною, неприємною, не відповідає можливостям працівника.

Мотиви, які узгоджуються, взаємно доповнюють один одного. А протилежні мотиви, навпаки, створюючи конфліктну ситуацію, негативно відображаються на виробничому процесі, зокрема на поведінці людини.

Список використаних джерел

1. Ананьев Б. Г. Выбранные психологические работы: У 2 т. Т. 1. - М.: Педагогика, 1980.
2. Будякина М.П., Русалинова Л.А. Некоторые вопросы адаптации новичков на производстве // Человек и общество.– Л., 1971. С.19-25.
3. Веснин В.Р. Менеджмент : [учебник] / В.Р. Веснин ; 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Велби ; Проспект, 2006. – 504 с.
4. Маслоу Абрахам. Мотивация и личность : Питер - Москва, 2012. - 352 с.