МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ АВТОМОБІЛЬНОЇ СФЕРИ

МАЛИШЕВА Єлизавета, здобувачка вищої освіти, 465 група
спеціальність 053 «Психологія»
ЧНУ імені Петра Могили

Анотація: *розглянуто роль мотивації як чинника формування та становлення лідерського потенціалу працівників автомобільної сфери. Проаналізовано психологічний вплив зовнішніх та внутрішніх мотивів на професійну діяльність. Сформульовано висновок про нагальну потребу цільового розвитку внутрішньої зрілої мотивації фахівців задля створення умов забезпечення ринкової спроможності організації автомобільної галузі (зокрема, автоцентра).*

Ключові слова: *мотивація, лідерський потенціал, лідерство, професійна діяльність, автомобільна сфера, внутрішня та зовнішня мотивація, мотив.*

Сфера автомобільних послуг характеризується постійною динамікою, технічним вдосконаленням та високими вимогами до кваліфікації працівників. В цьому контексті професійна діяльність вимагає від особистості працівника високого рівня лідерства, відповідальності та ініціативності. Тому надзвичайно актуальним постає питання розвитку лідерського потенціалу працівників автомобільної сфери (зокрема, автоцентрів), адже саме він є основою для ефективної праці. Серед можливих чинників, що впливають на становлення лідерського потенціалу, можна виділити систему мотивації особистості працівника.

Аналіз наукових праць та публікацій з наведеної проблематики є доволі складним, адже стосується одразу двох багатогранних феноменів: лідерства та мотивації. Проблематику лідерства досліджували такі вченні як: Ф. Фідлер, Г. Фейрхольм, У. Шмідт, Р. Блейк, Дж. Моутон, Д. Лайкер та К. Ходжкинсон [1]. До відомих дослідників, що зробили значний внесок у розуміння мотиваційної сфери особистості, можна віднести А. Маслоу, К. Замфіра, Є. Ільїна, Ф. Герцберга, В. Осьодло та Д. Мак-Клелланда [2].

Взаємозв’язок лідерства (зокрема, лідерського потенціалу) й мотивації у професійному колективі досліджували в своїх працях наступні науковці: М. Кононець, І. Носенко, Т. Гура, Б. Фурманець, Ю, Федорова, О. Філатова, І. Сушик [3].

Важливо розтлумачити терміни «лідерський потенціал» та «мотивація». Лідерський потенціал – це індекс суб'єктивної активності, що являє собою автономну систему певних відновлювальних внутрішніх ресурсів працівника, до прикладу, знань, умінь, якостей та лідерських здібностей, які розвиваються та розкриваються протягом життя, зокрема, в професійній діяльності [1].

Мотивацію, за Е. Фергюссоном, можна визначити у двох аспектах: 1) це внутрішні стани організму, які зумовлють появу спонукань, спрямованості та визначеності у поведінці; 2) мотивація часто визначається як синонім до поняття «мета», що залежить від внутрішніх мотивів, а не зовнішнього впливу [2].

Не можна не погодитись, що мотивація – це не блискавка, яка може раптово влучити посеред дня. Мотивація – це процес, цілеспрямовані дії й наполеглива праця, які працівник, використовуючи свої лідерські можливості, втілює у свою професійну діяльність як спонукання до ліпшого результату [3].

На характер лідерської поведінки впливає ступінь інтринсивності (тобто внутрішньої мотивації) та екстринсивності (зовнішньої мотивації). Внутрішня мотивація формується завдяки усвідомленню того, наскільки значущою є власна праця, чи є задоволення від процесу діяльності та наскільки розвинено прагнення до професійного зростання; саме цей вид мотивації стимулює до ініціативності та пошуку нових рішень. Зовнішня мотивація, у свою чергу, зумовлюється зовнішніми стимулами, до прикладу: матеріальним стимулюванням, позитивною оцінкою керівництва, престижем, страхом осуду. Така мотивація може бути ефективною у короткостроковому періоді, але без внутрішнього усвідомлення цінності своєї праці сталий розвиток лідерського потенціалу не є можливим [4].

Для формування лідерського потенціалу важливу роль має не сама наявність мотивації, а й те, наскільки вона зріла. Ознаками зрілої мотивації можна вважати: багатогранність/множинність мотивів, наявність спонукань, виділення домінуючих мотивів, якість кожного із них (дієвість, стійкість, усвідомлення), переважання конструктивної спрямованості мотивації, гнучкість мотивів [3].

При наявності у працівника автоцентру обмежено зрілої мотивації удосконалення своїх професійних навичок виражено помітні такі ознаки: велика кількість внутрішніх конфліктів між власними мотивами та спонуканнями, присутність лише мотивів, які є несуттєвими та другорядними для професійного вдосконалення, переважання зовнішніх мотивів над внутрішніми, наявність незрілих спонукальних чинників (тобто їх нестійкість, неусвідомленість або суперечливість), динамічне зростання/згасання мотивації, її нестійкість [4].

В результаті проведеного теоретичного аналізу, можна зробити висновок: мотиваційна сфера особистості – це один із ключових чинників формування лідерського потенціалу працівників автомобільної сфери. Розвиток лідерського потенціалу працівників автоцентрів не є можливим без інтегративного підходу до дослідження та стимулювання мотиваційної сфери особистості. Але лише інтринсивно забарвлена та зріла мотивація може стати фундаментом для ефективного, сталого розвитку лідерського потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Лідерство та комунікації в організації : навч. посіб. / упоряд. Н. Я. Михаліцька, М. Р. Яцик. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с.

2. Резвих Є., Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова.* Серія 12. Психологічні науки. Випуск 17 (62), 2022.

3. Кревська О. О. Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості. URL: https://ra.vnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Krevska-O.O.-dysertatsiya.pdf (дата звернення: 17.10.2025).

4. .Власенко Т. А. Лідерство та мотивація підприємця в сучасних умовах / Т. А. Власенко, С. В. Степаненко // Причорноморські економічні студії. № 79. 2023. С. 75-79.

Abstract: *notes on the role of motivation as a factor in the formation and development of leadership potential of employees in the automotive sector. The psychological impact of external and internal motives on professional activity is analyzed. A conclusion is formulated about the urgent need for targeted development of internal mature motivation of specialists to create conditions for ensuring market efficiency of the organization of the automotive industry (in particular, the auto center).*

Keywords: *motivation, leadership potential, leadership, professional activity, automotive industry, intrinsic and extrinsic motivation, motive.*

Науковий керівник – АСТРЕМСЬКА Ірина,
д-р психол. наук, професор кафедри психології,
ЧНУ імені Петра Могили,
м. Миколаїв, Україна