

Карячка Д.Д.
Студ. гр. БПТ-20
Науковий керівник канд. психол. наук, доц. Колодяжна А.В.
Київський національний університет технологій та дизайну

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ПСИХОЛОГІЧНА ПРИРОДА ПОНЯТТЯ

Актуальність теми дослідження. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації персоналу набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати працівників підприємств до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

Мета. Визначення особливостей пошуку методів, способів підвищення ефективності мотивування персоналу.

Завдання. Дослідити теоретичне підґрунтя та розкрити суть і психологічну природу механізму мотивації працівника на підставі визначених основних ознак її компонент: «соціальні ресурси», «соціальні потреби», «мотиваційний механізм працівника».

Об'єктом дослідження виступають психологічні механізми мотивації персоналу.

Методи та засоби дослідження. Використані методи дослідження мають загальнонауковий характер – аналіз, синтез, систематизація матеріалів, а також прогностичний метод для розроблення перспектив подальших досліджень окресленої проблеми.

Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів. Питання актуальне при формуванні мотивації трудової діяльності. Отримані результати можуть бути використані в курсових та дипломних роботах. Методологічною основою дослідження є сукупність принципів, загальнонаукових методів та способів щодо побудови системи формування, ефективного забезпечення та підвищення рівня мотивації трудової діяльності.

Результати дослідження. У структурі трудової діяльності важливим компонентом є мотив. Мотив – це спонукання людини до активності, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби. Внаслідок усвідомлення і переживання потреб у людини виникають певні спонукання до дій, внаслідок яких ці потреби задовольняються. При цьому свідомі дії завжди спрямовані на досягнення певної мети, яка також усвідомлюється людиною. Мотив у цьому разі виступає як причина постановки тих чи інших цілей. Отже, мотиви і цілі не тотожні між собою, хоч інколи збігаються.

Існують два підходи до вивчення теорій мотивації. Перший підхід ґрунтується на дослідженні змістовної сторони теорії мотивації. Такі теорії

базуються на вивченні потреб людини, які є основним мотивом їхньої поведінки, а отже, і діяльності. До прихильників такого підходу можна віднести американських психологів Абрахама Маслоу, Фредеріка Герцберга і Девіда Мак Клееланда. Теорія мотивації за А. Маслоу називається ієрархією потреб Маслоу. Сутність її зводиться до вивчення потреб людини. Це сама рання теорія. Її прихильники, у тому числі й Абрахам Маслоу, вважали, що предметом психології є поведінка, а не свідомість людини. Теорія мотивації Фредеріка Герцберга з'явилася в зв'язку із зростаючою необхідністю з'ясувати вплив матеріальних і нематеріальних факторів на мотивацію людини. Відповідно до теорії Мак Клееланда люди, що прагнуть до влади, повинні задовольнити цю свою потребу і можуть це зробити при займанні визначених посад в організації. Керувати такими потребами можна, готуючи працівників до переміщення за ієрархією на нові посади, за допомогою їхньої атестації, направлення на курси підвищення кваліфікації.

Другий підхід до мотивації базується на процесуальних теоріях. Там говориться про розподіл зусиль працівників і виборі визначеного виду поведінки для досягнення конкретних цілей. До таких теорій відносяться теорія очікування, чи модель мотивації за В. Врумом, теорія справедливості і теорія модель Портера-Лоулера. Відповідно до теорії очікування не тільки потреба є необхідною умовою мотивації людини для досягнення мети, але й обраний тип поведінки. За теорією справедливості співробітник оцінює свій розмір заохочення в порівнянні з заохоченнями інших співробітників. При цьому він враховує умови в яких працюють він і інші співробітники. Теорія мотивації Л. Портера - Е. Лоулера побудована на сполученні елементів теорії очікування і теорії справедливості.

В умовах функціонування ринкової системи господарювання підприємства стоять перед необхідністю діяти у конкурентному середовищі, знаходити і розширювати свою «нішу» на ринку товарів та послуг, оволодівати новим типом економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв'язку з цим має зростати внесок кожного працівника у досягнення цілей підприємства, а одним з головних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактору. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду не є гарантією високої ефективності праці. «Локомотивом» їх активної трудової діяльності є мотивація.

Опрацьовуючи теоретичні і прикладні аспекти мотивації необхідно зосередитися на чинниках, які змушують людину діяти та активізувати її дії. До основних з них, що мають основоположний характер слід віднести потреби, інтереси, мотиви і стимули.

Висновки. Відсутність однозначного взаємозв'язку між мотивацією і кінцевими результатами діяльності зумовлена тим, що на результати праці впливає безліч інших чинників, як, наприклад, кваліфікація працівника, його професійні здібності та навички, правильне розуміння поставлених

завдань, зовнішнє середовище тощо. Провідна роль у процесі мотивації належить потребам людини, які в «збільшеному» вигляді можуть бути представлені як сукупність трьох основних груп: матеріальних, трудових і статусних. Тому і мотивацію правомірно розподіляти на матеріальну, трудову і статусну.

Література

1. Дороніна М. С. Психологія управління: навч. посіб. Ч. 1. / М. С. Дороніна, А. М. Григоренко. – Харків: Вид-во ХДЕУ, 2000. – 192 с.
2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 512 с. – ил. (Серия «Мастера психологи»).
3. Колодяжна А.В., Фортуненко К.К. Мотивація трудової діяльності // Тези доповідей XIV Всеукраїнської конференції молодих вчених та студентів «Наукові розробки молоді на сучасному етапі», Т. 3. – Київ, КНУТД – 2015. – С. 371-372.
4. Ніколайчук Н. М. Теоретичні аспекти управління мотивацією / Н. М. Ніколайчук // Збірник наукових праць «Педагогічна освіта: теорія і практика». – Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2010. – Випуск 6. – С 43-48.

Колодяжна А.В.
канд. психол. наук, доцент
доцент кафедри професійної освіти в сфері технологій та дизайну
Київський національний університет технологій та дизайну

ПРОБЛЕМА ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ В СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

Оновлення суспільства, а тим більше його ґрунтовна зміна, – суперечливий, складний і тривалий процес, пов'язаний із пошуком нових шляхів, засобів здійснення трансформацій в усіх сферах життєдіяльності людей. Усе це зумовлює необхідність творчої участі в цьому процесі всіх членів суспільства, тому що недостатня творча активність, відсутність ефективних стимулів її розвитку та реалізації – основні фактори, які заважають втіленню нових ідей, задумів, нових цільових орієнтацій.

Що таке творчість? Які риси притаманні творчій особистості? Кого можна вважати творчою особистістю? Ці питання стають особливо актуальними в умовах відтворення інтелектуального й духовного потенціалу українського народу. Вихід вітчизняної науки, техніки і культури на світовий рівень, національне відродження, становлення державності та демократизація суспільства в Україні значною мірою залежать від того, наскільки ефективно у вищій школі формуватиметься творчий потенціал інженерів і керівників виробництва, конструкторів і вчених, педагогів і працівників культури. Нині вища школа безпосередньо