***На замітку управлінцеві***

**Мотивація трудової діяльності особистості**

Термін „мотивація” сьогодні загальновживаний. Це слово проникло у повсякденну мову, словник ділових людей і, практично, в усі підручники з менеджменту та маркетингу. У провідних фірмах США, Японії, Німеччини мотивація визначається як найважливіша функція менеджерів усіх рівнів.

Проблему мотивації праці вивчають економісти й історики, соціологи й моралісти, філософи та психологи. Що таке мотивація? В енциклопедичних, тлумачних, філософських і психологічних словниках це поняття широко визначається як спонука людської діяльності.

Уперше цей термін вжив німецький філософ XIX ст. Артур Шопенгауер у творі “Про четвертий корінь достатньої підстави”. Нині мотивацію як психічне явище трактують по-різному. Змістові мотиваційні теорії розглядають її як сукупність внутрішніх і зовнішніх факторів, що спонукають людину до дій, зумовлюють її поведінку. Динамічні теорії подають мотиваційні чинники в процесі їх взаємодії, розглядаючи перебіг напруги, силу мотивів, їх плинність.

Найповніше змістовий підхід до вивчення мотивації відображено в теорії психолога гуманіста Абрахама.Маслоу, який вважав, що для людини визначальною є мотивація пошуку особистих цілей та сенсу життя. Мотивацію поведінки він пояснював з огляду на перспективи розвитку особистості. Мотивацію людини складають базові потреби та потреби зростання. До базових відносив фізіологічні (задоволення голоду, сексуальності, угамування спраги) та безпеки (потреба в організації, стабільності, законі, порядку, передбаченні подій, свободі). Мотивація зростання включає соціальні контакти (потреба в соціальній причетності, груповій належності), оцінювання себе (потреба у визнанні, престижі, статусі, оцінюванні, прийнятті), самоактуалізації (реалізація власних можливостей, потреба в осмисленні). Групи мотивів впорядковані в ціннісній орієнтації відповідно до їх ролі в особистісному розвитку суб’єкта

Так, вивчаючи людей із мотивацією прагнення до розвитку, Маслоу дійшов висновку, що «такі люди підіймаються над самими собою, і замість того, щоб хотіти все менше і менше, хочуть все більше і більше». Ці слова стосуються співробітників з явно вираженою мотивацією до праці, ініціативних, активних і наполегливих у професійній діяльності.

Цікавою є теорія мотивації продуктивності Девіда Мак-Клелланда. На відміну від А. Маслоу, з широкого спектру потреб він виділяє три класи, найбільш значимі для пояснення поведінки людини: прагнення до влади, потреба успіху та потреба причетності.

Дещо інше трактування мотивації трудової діяльності подає широко відома й вживана двофакторна теорія Фридерика Герцберга. Двом великим категоріям він дав назви “гігієнічні фактори” та “мотивація”. До першої групи ввійшли: політика фірми і адміністрації, умови роботи, заробітна плата, міжособистісні стосунки з керівництвом, колегами, підлеглими, ступінь безпосереднього контролю за роботою. Категорію “мотивація” склали: успіх, просування по службі, визнання і схвалення результатів роботи, високий ступінь відповідальності, можливості творчого та професійного зростання. Отож, “гігієнічні фактори” пов’язані з навколишнім середовищем, в якому відбувається професійна діяльність, а “мотивація” ‑ з характером і сутністю роботи. Згідно з Герцбергом, через брак або недостатність ступеня реалізації “гігієнічних факторів” у людини виникає незадоволеність роботою. Оскільки при аналізі причин задоволеності /незадоволеності роботою Герцберг розглядав дві різні групи мотиваційних факторів, то його висновок свідчить про те, що ці два суб’єктивних почуття не є протилежними.

У вітчизняній психології найчастіше мотивацію трудової діяльності розглядають як сукупність трьох груп мотивів: власне трудової діяльності, вибору професії та вибору місця роботи.

**Мотиви трудової діяльності** включають спонуки суспільного характеру: усвідомлення необхідності приносити користь суспільству, бажання допомогти іншим, настанова на необхідність трудової діяльності; отримання певних матеріальних благ для себе та своєї сім’ї, а також спонукальні причини задоволення потреб у самоактуалізації, самовираженні, самореалізації. Це ‑ мотиви смислу життя, творчої діяльності, задоволення потреби у суспільному визнанні, повазі з боку інших.

**Мотиви вибору професії** – складний і довготривалий мотиваційний процес, який відбувається з орієнтацією людини на власні цінності. Якщо для людини головним є суспільний престиж,то вибір професії зумовлений її престижністю на даний момент (професія банкіра, юриста та інше). Майбутня оплата праці, престижність навчального закладу, розмір стипендії теж є важливими причинами. Мотивом вибору професії може стати інтерес до неї, або розуміння її змісту, що пов’язані з впливом засобів масової інформації, навіюванням художньої літератури, кінофільмів. Нерідко це поради батьків, друзів. Словом, професію можна обирати за багатьма чинниками, натомість важливіше прийняти до уваги відповідність майбутньої професії здібностям і схильностям особистості. Тому велику роль відіграє реальне й адекватне уявлення людини про психологічну структуру майбутньої діяльності. Саме відповідність типологічних особливостей людини професії, що обирається, сприяє прояву здібностей до цього виду діяльності. А наявність здібностей приводить до високої ефективності праці, що створює задоволеність нею. Так відбувається самопідкріплення мотиву. Зазначимо: одну й ту ж схильність або здібність людини можна реалізувати в різних професіях.

**Мотиви вибору місця роботи** пов’язані, зазвичай, із зовнішніми та внутрішніми чинниками. Йдеться про зовнішню та внутрішню мотивацію. Перша - представлена мотивами оцінки зовнішньої ситуації: людина керується розміром заробітної плати, пільгами, що надає певна організація, відстанню до дому, зручністю транспорту, надійністю та престижем фірми. Друга - внутрішня мотивація - включає мотиви оцінки своїх можливостей: стан здоров’я, здібності, особистісні професійно-важливі якості , рівень освіти тощо.

Мотиви оцінки місця роботи з урахуванням інтересів стосуються можливості просування службовими сходинами на підприємстві, виконання керівної роботи, професійного зростання та ін. Закріплення мотивів, пов’язаних з трудовою діяльністю, залежить від задоволеності співробітників багатьма факторами, які змінюються в процесі їх професіоналізації.

Отже, мотивація ‑ це сукупність внутрішніх чи зовнішніх різноманітних факторів, що спричиняють ту чи іншу форму активності особистості, спрямовану на середовище, явище індивідуального “Я”, або на інші рівні існування сущого.

У процесуальному підході цільове пояснення того, як саме люди спрямовують свої зусилля на досягнення поставленої мети, дає теорія справедливості. Люди підпадають під вплив суб’єктивного оцінювання співвідношення винагороди і прикладених зусиль і порівнюють його з тим, що отримали колеги за аналогічну роботу. Несправедлива винагорода призводить до виникнення психічної напруги, яка негативно впливає на мотивацію відповідної діяльності. Загалом людина, котра вважає себе недооціненою, зменшує свій рівень вмотивованості, а тому й знижується ефективність її діяльності. Якщо ж праця належно оцінена, то навпаки, рівень мотивації не знижується, а навіть має тенденцію до зростання. Подібну динамічну картину мотивації знаходимо у сучасних мотиваційних теоріях трудової діяльності

Американські вчені Л.Портер і Е.Лоулер розробили комплексну теорію мотивації В їхній моделі фігурує п’ять мотиваційних елементів: прикладені зусилля, сприймання, отримані результати, винагорода, ступінь задоволення.

Згідно з моделлю, досягнуті результати залежать від зусиль, що прикладає людина, її здібностей, а також від усвідомлення своєї ролі. Рівень прикладених зусиль буде визначатися цінністю винагороди і ступенем упевненості в тому, що такий рівень зусиль вартий певної винагороди. Більше того, теорія встановлює співвідношення між винагородою і результатом, тобто людина задовольняє свої потреби через винагороду за досягнуті результати.

Із сказаного випливає один із найважливіших висновків: результативна праця приносить задоволення, а почуття задоволення від виконаної роботи, можливо, і сприяє підвищенню результативності.

Дослідження підтвердили точку зору викладеної моделі: висока результативність є причиною повного задоволення, а не його наслідком.

Вивчення динаміки мотивів трудової діяльності молоді показало, що мотиваційними чинниками праці є: вид трудової діяльності, санітарно-гігієнічні умови діяльності, взаємостосунки з колегами, ставлення адміністрації до праці, відпочинку та побуту, організація трудової діяльності. У ході професіоналізації різні аспекти праці набувають (або не набувають) особистісного сенсу й зумовлюють привабливість професії для людини. При цьому провідним чинником, що визначає вимоги працівника до професії, є сама професійна діяльність.

Динаміка мотивації особистості значною мірою зумовлена показниками статі, віку та сімейного стану, її індивідуальними особливостями й задоволеністю працею, яка зростає в міру ускладнення в ній творчих компонентів. Це дає змогу працівникові бути ініціативним, реалізовувати свій багаж знань і вмінь. Із зростанням професіоналізації, майстерності працівник повинен бачити шляхи самовираження та самоактуалізації в діяльності. Професійні невдачі й малозмістовна робота призводять до формування негативної мотивації.

Мотивація організує поведінку та діяльність особистості. З її розвитком підвищується трудова активність, формуються цілі й обираються способи їх досягнення. Отже, мотивація істотно впливає на весь процес розвитку професійної діяльності людини

**Катерина КАЛЬНИЦЬКА,**

 **кандидат психологічних наук, доцент**

 ***(Для опублікування в газеті «Шанс» Львівського обласного центру зайнятості.***

***Тел.: 233-71-85, Любов Залеська)***