

Рябенка Анастасія Олегівна

студентка

Національний університет харчових технологій

Рябенка Анастасія Олеговна

студентка

Национальный университет пищевых технологий

Riabenska Anastasiia

student

National University of Food Technologies

ДІАГНОСТИКА МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ НА МОТИВАЦІЮ ДО УСПІХУ ЗА МЕТОДИКОЮ Т. ЕЛЕРСА

ДИАГНОСТИКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ НА МОТИВАЦИЮ К УСПЕХУ ПО МЕТОДИКЕ Т. ЭЛЕРСА

DIAGNOSIS OF YOUNG PROFESSIONALS IN THE TOURISM INDUSTRY ON THE MOTIVATION FOR SUCCESS ACCORDING TO THE METHOD OF THE T. EHLERS

Аннотация. Розкрито теоретичну суть діагностики молодих фахівців туристичної галузі на мотивацію до успіху Т. Елерса та практично застосовано її на дослідженні молодих працівників туристичної галузі. Розкрито суть понять «мотивація», «мотив». Проаналізовано результати анкетування, визначено рівень мотивації до успіху.

Ключові слова: мотивація, мотив, особистість, успіх.

Аннотация. Раскрыта теоретическая суть диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса и практически применена на исследовании молодых работников туристической отрасли. Раскрыта суть понятий «мотивация», «мотив». Проанализированы результаты анкетирования, определен уровень мотивации к успеху респондентов.

Ключевые слова: мотивация, мотив, личность, успех.

Summary. The article reveals the theoretical essence of diagnostics of personality on motivation to success of the T. Ehlers and practically applied to the study of young workers in the tourist industry. The essence of the concepts «motivation», «motive». The results of the survey identified the level of motivation to success of the respondents.

Keywords: motivation, motive, personality, success.

Постановка проблеми. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду ще не гарантують високої ефективності праці, а в кінцевому результаті високої ефективності діяльності організації. Одним з домінуючих факторів, що впливають на позитивну діяльність всього підприємства, є відношення персоналу до своїх обов'язків, зацікавленість людей в майбутньому результаті.

Та все частіше на сучасному етапі розвитку трудових відносин можна спостерігати картину, коли молоді працівники туристичної галузі зовсім не вмо-

тивовані виконувати певну роботу, а роботодавці в свою чергу не зацікавлені працевлаштувати таких людей.

Мотивація — це процес спонування людей до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації [1]. Поведінка людини визначається мотивами.

Мотив — це внутрішня спонукальна сила, яка примушує людину до здійснення певних дій або поводити себе певним чином [1].

Безумовно, важливими аспектами є гідна оплата праці, преміювання, винагороди, кар’єрне зростання, тобто все те, що є зовнішніми мотивами. Проте для успішної діяльності буд-якого підприємства необхідними є і внутрішні мотиви особистості, налаштованість самої людини на працю.

Саме за допомогою методики Т. Елерса і можна продіагностувати особистість на мотивацію до успіху та уникнення невдач.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченням процесуальних теорій мотивації, а також дослідженням її змістовної сторони займалися американські психологи Абрахам Маслоу, Фредерік Герцберг, Девід Мак Клеелланд, Віктор Врум, Дуглас Макгрегор.

Метою статті є діагностика мотивації молодих працівників туристичної галузі до успіху за допомогою методики Т. Елерса.

Виклад основного матеріалу дослідження

«Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса прораховує шанси на успіх.

При діагностиці особистості на виявлення мотивації до успіху Елерс виходив з положення: особистість, у якої переважає мотивація до успіху, вважає за краще середній або низький рівень ризику [2]. Їй властиво уникати високого ризику. При сильній мотивації до успіху, надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху, однак такі люди багато працюють для досягнення успіху, прагнуть до успіху.

З точки зору Д. Мак-Клеелланда, мотивація досягнення може розвиватися і в зрілому віці в першу чергу, за рахунок навчання. Як підкреслює Л. Джуелл «крім того, вона може розвиватися в контексті трудо-

вої діяльності, коли люди безпосередньо відчують всі переваги, пов’язані з досягненнями» [3].

Адекватна мотивація досягнення може закономірно формуватися і конструктивно реалізовуватися лише в рамках системи відносин, які характеризуються рисами справжнього співробітництва.

Основним сегментом дослідження обрано молодих фахівців туристичної галузі, яким було запропоновано дати відповіді «так» або «ні» на 41 питання.

«Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса (рис. 1).

Від 1 до 10 балів – низький рівень мотивації до успіху.

Від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації до успіху.

Від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації до успіху.

Понад 21 бал – дуже високий рівень мотивації до успіху.

Проаналізувавши 10 анкет молодих фахівців туристичної галузі, отримуємо такі результати:

- Низький рівень мотивації до успіху – 1**
- Середній рівень мотивації до успіху – 6**
- Помірно високий рівень мотивації до успіху – 1**
- Дуже високий рівень мотивації до успіху – 2**

Дослідження показали, що люди з помірно високою орієнтацією на успіх надають переваги середньому рівню ризику. Ті ж, хто побоюються невдач, надають переваги малому чи, навпаки, надто завеликому рівню ризику.

Чим вища мотивація людини до успіху – досягнення мети, тим нижчий показник готовності до ризику.



Рис. 1. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса

Джерело: складено автором

При цьому мотивація до успіху впливає і на сподівання на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай більш, ніж при слабкій. До того ж людям, мотивованим на успіх і тим, що мають великі надії на нього, притаманно уникати великого ризику.

Ті, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше потрапляють в незручні ситуації, ніж ті люди, що мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), це є перешкодою мотиву до успіху — досягнення мети.

Серед молодих фахівців туристичної галузі переважає середній рівень мотивації до успіху та високий рівень мотивації до уникнення невдач, а отже ці люди віддають перевагу малому чи навпаки — занадто великому ризику, де невдача не загрожує престижу.

Висновки. Отже, скориставшись «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса та «Методикою діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» Т. Елерса, було опитано 10 молодих фахівців туристичної галузі.

Результати дослідження показали середній рівень мотивації до успіху у працівників сфери туризму та високий рівень мотивації до уникнення невдач, тобто такі люди зводять до мінімуму ризику, оскільки існує страх перед нещасними випадками.

Чим вища мотивація людини до успіху — досягнення мети, тим нижчий показник готовності до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на сподівання на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай більш, ніж при слабкій. До того ж людям, мотивованим на успіх і тим, що мають великі надії на нього, притаманно уникати великого ризику.

Література

1. Абрамов В. Н., Данюк В. М., Колот А. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. — Одеса: Вид-во ОКФА, 1995.
2. Веснин В. Р. Менеджмент персонала. — М.: «Элит-2000», 2003. — 304 с.
3. Гордеева Т. О. Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы / Современная психология мотивации. — М.: Смысл, 2007. — С. 90–91.