

УДК 316:331

Я. Я. ЛЬВОВА

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ МОТИВАЦІЇ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті висвітлено результати проведеного соціологічного дослідження особливостей прояву мотивації у сфері професійної діяльності. Розкрито фактори, які впливають на вмотивованість особистості на членство в організації. Виявлено послідовність процесу розвитку мотивації. Проаналізовано типології трудової мотивації, виявлено їх спільні риси. Доведено, що потреби, цілі та норми є зовнішніми регуляторними механізмами, які необхідно відносити до механізмів стимулювання. Визначено, що основою мотивації у сфері професійної діяльності є інтерналізовані цінності.

Ключові слова: мотивація, праця, професійна сфера, трудова поведінка, фактори, працівники, організація, цінності.

На сьогодні Україна перебуває на складному етапі руху до демократії та ринку. Він супроводжується низкою криз, серед яких найбільш помітною є мотиваційна криза. Заявлені цілі та способи їх досягнення нерідко суперечать ціннісній свідомості українців, засвоєним раніше трудовим цінностям. Несформованість нових і стійких ціннісних структур заважає проводити політику реформування динамічно й ефективно. Тому актуальним теоретичним та практичним завданням соціального управління стає дослідження ціннісної складової мотивації. З одного боку, необхідне максимальне врахування вже сформованої системи цінностей (переважно для потреб оперативного управління), з іншого – необхідне формування нових позитивних трудових цінностей, які б відповідали завданням стратегічного розвитку країни й суспільства.

Питання мотивування та управління трудовою поведінкою висвітлено як у вітчизняній, так і в зарубіжній науковій літературі. Різні аспекти цієї проблеми розглядають такі науковці, як: Л. Абалкін, М. Альберт, О. Амоша, Г. Беккер, Л. Варава, Р. Вудвортс, А. Гастев, Ж. Годфруа, А. Єгоршин, Д. Левін, А. Леонтєв, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Р. Мейо, М. Мескон, Г. Олпорт, Д. Рікардо, Л. Річард, Б. Скіннер, Д. Синк, Б. Сміт, Ф. Тейлор, Е. Уткін, А. Файоль, З. Фрейд, Х. Хекхаузен, Ф. Херцберг, Д. Юнг, Д. Ядранський. Соціологи М. Вебер, Е. Дюркгейм, Н. Смелзер зробили значний внесок у дослідження соціальних відносин у процесі трудової діяльності й мотивів праці.

Набір інструментів соціального управління, який використовує вітчизняний менеджмент, обмежується переважно традиційними економічними стимулами, які скоріше примушують, ніж спонукають людину до трудової

активності. Дії цих стимулів мають обмежений характер, їх недостатньо для того, щоб вирішувати складні завдання розвитку підприємства. Потрібен перехід до нового типу управління – ціннісно-мотиваційного, який акцентує не стільки на найпростіших потребах людей, скільки на їх ціннісній свідомості та ціннісних орієнтаціях, що використовує широкий набір неекономічних форм впливу на трудову й професійну поведінку.

Мета статті – дослідити особливості трудової мотивації в професійній сфері.

Досягнення більшої мотивованості працівника на процесі і результати професійної діяльності прямо пов'язано з подальшою розробкою теоретичних питань мотивації. Особливого значення в сучасних умовах набувають дослідження цінностей як регуляторів соціальної поведінки й співвідношення їх із мотивами, розробка типології мотивів на основі цінностей, а також механізмів ціннісно-мотиваційного управління. Під професійною діяльністю ми розуміємо частину трудової діяльності, яка може бути не тільки професійною, а й аматорською. Професійна діяльність формується на основі функціонального поділу праці та вимагає особливих якостей виконавців (спеціальної підготовки), офіційного визнання (інституціоналізації) ролей. Обсяг професійної діяльності неухильно розширюється (виробнича, суспільно-політична, педагогічна, соціально-управлінська, військова, підприємницька, спортивна) та професіоналізуються.

У західній соціологічній літературі з'явився новий термін “професіонали”, під яким розуміють представників особливого соціального прошарку, який має такі ознаки:

- зайнятість на основі застосування навичок, що базуються на теоретичному знанні;
- спеціальна освіта та вироблення цих навичок;
- особлива компетентність, гарантована складеними іспитами;
- наявність певного кодексу поведінки, що забезпечує професійну ідентичність;
- виконання певних службових обов'язків на благо суспільства;
- членство в професійній асоціації.

Ці самі критерії використовують для вимірювання певної міри, в якій те чи інше заняття наближене до категорії “професія” [3, с. 248]. В чому ж полягають особливості мотиваційного процесу у сфері професійної діяльності? На нашу думку, вмотивованість особистості на членство в тій чи іншій організації виявляється в активності, лідерстві та залежить від:

- інформованості про об'єкт (організацію), його статус і функції, цілі, завдання, напрями діяльності, ідеологію;
- ступеня сприйняття цінностей співтовариства (організації) з власними цінностями;
- оцінки власних можливостей участі в тій або іншій якості в діяльності організації;

- знань змісту конкретних форм активності та діяльності;
- особистісних очікувань у зв'язку з майбутньою участю в діяльності організації;
- готовності сприймати позитивні та негативні результати (наслідки) своєї участі й діяльності.

Теоретичні питання мотивації професійної діяльності почали розробляти в межах теорій трудової мотивації на емпіричній базі переважно промислової праці. Досить добре відомі концепція “раннього наукового менеджменту” Ф. Тейлора; концепція “людських відносин” Е. Мейо; “теорія Х” і “теорія У” Д. МакГрегора як два основні підходи до впливу на поведінку людей; “теорія Z” В. Оучі, яка використовує особливості японського стилю управління; теорія “збагачення праці” Ф. Херцберга; концепції партисипативного вирішення проблем, засновані на залученні працівника в процес обговорення, аналізу та прийняття рішень [7, с. 365]. Ці теоретичні підходи та концепції спрямовані на вирішення практичного завдання підвищення продуктивності праці і зменшення ступеня незадоволеності людини своєю працею. Базуються вони в основному на потребах людини і виходять з того постулату, що чим краще вони задовольняються, тим вище продуктивність (результативність) трудової поведінки.

Менш відомі мотиваційні теорії, що пов'язані з діяльністю людини в межах організації, вони більшою мірою стосуються теми нашого дослідження. Серед них варто згадати теорію балансу між спонуканням і внеском С. Барнарда і Х. Саймона. Це теорія про внутрішню рівновагу організації, яка формулює певні умови, за яких організація може спонукати своїх членів до активної участі в її справах і в досягненні її цілей, що дає їй змогу вижити в умовах зовнішнього середовища.

Теорія заснована на таких твердженнях:

- організація – це система соціальних ліній поведінки її окремих членів, що взаємодіють;
- кожен член організації (і кожна група в ній) отримує від організації спонукання до діяльності – стимул, у відповідь на який він робить свій внесок у досягнення організаційних цілей;
- внесок у діяльність організації кожного з її членів дійсно принесе загальну користь тільки тоді, коли запропонований йому стимул за своїм розміром і значенням буде більше або дорівнюватиме особистісному вкладу (або тим завданням, які робітник повинен виконати якісно і вчасно);
- внески різних груп членів організації в досягнення організаційних цілей є джерелом стимулів, які будуть потім запропоновані кожному з працівників (розподіл прибутку серед членів організації);
- організація “платоспроможна” за рахунок реалізації вкладів членів організації та продовжує своє функціонування, поки існують ресурси для стимулювання вкладів, що постійно зростають.

Таким чином, стимули – це плата членам організації в жорсткій відповідності до їхнього внеску. У міру зростання ресурсів в організації збільшується розмір стимулів і збільшується різниця між розміром стимулу й внеском. Ця обставина дає змогу утримувати працівників цієї організації, блокувати їх бажання перейти на інше місце роботи. Якщо розмір стимулу довго утримувати на рівні внеску, то працівник отримуватиме все менше задоволення від результатів своєї роботи, і бажання покинути організацію буде посилюватися.

Отже, фактори стимулювання і внеску повинні перебувати в рівновазі. На цей баланс впливають такі фактори, як усвідомлюване бажання піти з організації, усвідомлювана легкість переходу в іншу організацію (наприклад, великий попит на працівників цієї спеціальності на ринку праці). При цьому, що більше індивід задоволений своєю роботою в організації, тим менше він буде прагнути піти з неї. Проте варто задоволенню зменшитися, як працівник починає пошук альтернативних варіантів. В тому випадку, якщо цей пошук не приносить успіху, рівень запитів працівника буде поступово знижуватися, переходячи до відновлення рівноваги “стимул – внесок”. Можна сказати, що задоволення результатами праці впливає тільки на бажання переміщення з однієї організації в іншу за умови нескладності цього переходу. Члени організації при входженні в систему “стимул – внесок” повинні прийняти два важливих рішення: брати участь у діяльності організації або піти (що пов’язано з невиходом на роботу й, відповідно, з плинністю кадрів); виробляти необхідний продукт, послугу відповідно до організаційних норм або відмова від виконання виробничих нормативів, необхідних організації (що пов’язано з проблемою продуктивності).

Рішення “виробляти” істотно відрізняється від рішення “брати участь” і залежить від багатьох внутрішньо організаційних змінних, включаючи наявність контролю, участі в прийнятті рішень, розміру грошових винагород, самих виконуваних завдань.

Ще одна теорія, що заслуговує на увагу в межах досліджуваної нами теми, це теорія орієнтації на праці Д. Голдторпа, Д. Локвуда та ін. Центральним моментом цієї теорії є цілі, яких прагнуть досягти члени організації, виконуючи свою роботу. Діапазон цільових орієнтацій вельми широкий: від ціннісного джерела внутрішнього задоволення змістом праці до інструментальних засобів підвищення фінансової винагороди. Тут виділяються чотири основні орієнтації:

1) інструментальна орієнтація – член організації розглядає роботу переважно як засіб отримання необхідної фінансової винагороди або підтримки рівня життя, відповідного статусу (утилітарна включеність);

2) бюрократична орієнтація – такі індивідуальні цінності, як лояльність щодо норм організації, бездоганна служба, обмінюються на винагороди, такі як просування по службі та гарантії членства (моральна включеність);

3) орієнтація на основі солідарності – роботу в організації її члени розуміють як групову діяльність, що дає змогу сподіватися як на суспільну, так і на фінансову винагороду. Така орієнтація приводить члена організації до ідентифікації з організацією або зі службовцями, які виступають як джерело влади (моральна або альтернативна включеність);

4) професійна орієнтація – працівник відчуває почуття задоволення від змістовності праці, що вимагає спеціальних знань [9, с. 160].

Походження цих орієнтацій слід шукати поза місцем роботи – в соціальній ситуації, під впливом якої перебуває цей член організації, включаючи сім'ю, оточення, колег, економічний, класовий і віковий фактори. Не допускається будь-яка можливість зміни пріоритетів, що виникли з різних цілей і бажань людей, які вони хочуть задовольнити за допомогою роботи в організації. Мотивація працівника в організації складається з багатьох складових, пов'язаних не тільки з його безпосередньою діяльністю в організації, але й з його життям поза стінами установи (в сім'ї, на відпочинку, в колі друзів тощо).

У цій моделі проводиться різке розмежування між роботою і не роботою (факторами соціального оточення), проте не враховано їх взаємний вплив.

В. Подмарков пропонує дві групи мотивів, які спонукають працівників до певної соціальної поведінки в межах сучасної виробничої організації, до професійної діяльності, які, в свою чергу, можуть стосуватися самого процесу діяльності і її результатів. У першій групі слід розмежовувати мотиви, пов'язані з різними елементами діяльності: творчим або алгоритмічним, технологічним або спеціальним, пов'язаними зі змістом праці та її умовами. У другій групі потрібно розмежовувати мотиви, пов'язані з результатами праці безпосередньо для індивіда та опосередковані (наприклад, для організації або в цілому для суспільства), і за характером результатів: на матеріальні й духовні (ідеї, теорії, концепції), на соціальні (досягнення або збереження певного соціального статусу, покликання, соціального ефекту тощо), до соціальної діяльності, яка безпосередньо не пов'язана з формальною діяльністю конкретних працівників [2].

А. Здравомислов пропонує все різноманіття мотивів трудової діяльності у сфері матеріального виробництва звести до чотирьох груп: 1) матеріальна зацікавленість, робота заради придбання певних життєвих благ, необхідних для працівника та його сім'ї. Дія цього мотиву пов'язана зі станом відносин розподілу; 2) інтерес до змісту своєї роботи – потреба використовувати всі свої здібності в процесі праці, що означає появу мотивів ініціативного й творчого ставлення до своєї роботи; 3) мотиви, пов'язані з колективістськими установками людини, з природним бажанням кожного бути серед людей, активно брати участь у житті колективу; 4) група мотивів, що інтегрує дію всіх попередніх рівнів мотивації, усвідомлення сенсу роботи, її суспільної значущості [5].

На нашу думку, процес розвитку мотивації має свою послідовність і виступає в такому порядку: від зацікавленості матеріальної до інтересу до змісту роботи і далі – до колективізму й усвідомлення суспільної значущості праці та сенсу своєї роботи.

Складність цього процесу та його моральні колізії полягають у тому, що в кожній ланці дії цього причинно-наслідкового ланцюга можливий обрив, у результаті якого подальший розвиток мотивації затримується.

О. Блінов, вивчаючи мотивацію персоналу корпоративних структур, виділяє такі типи мотивованих працівників:

1. “Інструментально” мотивований працівник, який орієнтований на чистий заробіток, бажано готівкою й негайно. Він противник інших форм заохочення, індиферентний до форми власності й роботодавця.

2. Професійно мотивований працівник вважає умовою діяльності реалізацію своїх професійних здібностей, знань і можливостей. Його хвилює зміст праці й характер роботи, він має розвинену професійну гідність.

3. “Патріот” (соціалістична мотивація) характеризується тим, що його мотивація до праці – високі ідейні і людські цінності: побудова соціалістичного суспільства, досягнення рівності, соціальної гармонії тощо.

4. “Господарська” мотивація заснована на досягненні та примноженні власності, багатства, матеріальних благ тощо. Для такого працівника майже не потрібна зовнішня мотивація, йому вистачає цієї внутрішньої ідеї постійного примноження матеріальних благ. Потреби таких працівників практично не обмежені.

5. Люмпенізований працівник використовує зрівняльний розподіл матеріальних благ. Його постійно переслідує відчуття заздрості і незадоволеність порядком розподілу благ у суспільстві, але він не любить відповідальності, індивідуальних форм праці та розподілу [8, с. 220].

Ми не будемо розбирати й оцінювати наведені вище типології трудової мотивації, підкреслимо лише те спільне, що їх об’єднує, – пояснення поведінки людини в категоріях потреб (або в кращому випадку цільових орієнтацій) і соціальних норм організації, в якій здійснюється професійна діяльність.

Висновки. Потреби, цілі й норми є регуляторами людської поведінки. Але вони є зовнішні щодо особистості регуляторні механізми, вони не стільки спонукають, скільки примушують людину поводитися тим чи іншим чином. Їх правильніше було б віднести до механізмів стимулювання, навіть якщо вони знаходяться ніби “всередині” людини у вигляді, скажімо, фізіологічних потреб. Коли ж ми говоримо про мотивацію, то маємо на увазі внутрішню регуляцію або, точніше, саморегуляцію поведінки, тобто добровільний, свідомий вибір поведінкових альтернатив. І тут на перше місце виходять цінності, які діють “незважаючи на результат”, часом безвідносно до того, чи приведуть вони до усунення потреби чи ні, будуть вигідні з точки зору інтересу або, навпаки, не вигідні. У складних видах соціальної діяльності, а до них, безумовно, належить професійна діяльність,

інтерналізовані цінності стають не тільки основним регулятором особистісної поведінки, але й визначають ідеологію організації, її стратегію, цільову спрямованість, клімат і навіть будову.

Список використаної літератури

1. Амоша О. І. Мотивація праці як складова стратегії розвитку вугільної галузі України в сучасних умовах / О. І. Амоша, О. П. Пономаренко // Стратегія економічного розвитку України. – Київ : КНЕУ, 2009. – Вип. 22–23. – С. 104–111.
2. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 32–36.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 512 с.
4. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции / А. Н. Леонтьев. – Москва : Наука, 1971. – 396 с.
5. Лукашевич Ю. Стимулювання персоналу як підтримка стратегічного розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Ю. Лукашевич. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2010_14/Lukashevich%20UL.pdf.
6. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу; пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. – 3-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 351 с.
7. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – Москва : Дело, 1992. – 704 с.
8. Тіماشкова О. А. Мотивація праці та її роль у підвищенні ефективності діяльності підприємств // Вчені записки Інституту економіки та права “КРОК”. – 2008. – Т. 2. – № 18. – С. 216–221.
9. Формування цілісної системи мотивації персоналу підприємства в контексті управління прибутком підприємства / Л. В. Пельтек, К. О. Капустян // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – Запоріжжя, 2009. – № 1. – С. 159–164.
10. Ядранський Д. М. Мотивація праці управлінських працівників як важіль покращення стратегічного положення підприємства / Д. М. Ядранський // Сучасні проблеми економіки підприємства : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2003. – Т. 1. – С. 108–109.

Стаття надійшла до редакції 18.12.2015.

Львова Я. Я. Исследование особенностей проявления мотивации в сфере профессиональной деятельности

В статье освещены результаты проведенного социологического исследования особенностей проявления мотивации в сфере профессиональной деятельности. Исследованы факторы, влияющие на мотивацию личности к членству в организации. Выявлена последовательность процесса развития мотивации. Проанализированы типологии трудовой мотивации, выявлены их общие черты. Доказано, что потребности, цели и нормы являются внешними регулирующими механизмами, которые необходимо относить к механизмам стимулирования. Определено, что основой мотивации в сфере профессиональной деятельности являются интернализированные ценности.

Ключевые слова: *мотивация, труд, профессиональная сфера, трудовое поведение, факторы, работники, организация, ценности.*

Lvova Y. Investigation of the Features of Motivation Manifestation in the Field of Professional Activity

The author of the article highlights the results of sociological research features display of motivation in the profession. Toolbox of social management that uses domestic management, mainly limited to traditional economic incentives that force rather than encourage people to work activity. The actions of these incentives are limited, they are not

enough to solve the complex problems of the enterprise. Need a transition to a new type of management – value-motivation, which focuses not only on the simplest needs of people as their value consciousness and values, using a wide range forms of non-economic impact on employment and professional behavior.

Of particular importance in the present conditions of research gets values as regulators of social behavior and value of their motives, develop typology of motives based on values and mechanisms value-motivational management. When we understand the profession of employment which can be not only professional but also amateur. Professional activity is based on a functional division of labor and requires special qualities artists (specially trained) official recognition of institutionalization.

Incentives – a charge members of the organization in a tough according to their contribution. As the increase in resources in the organization increasing the size of the stimulus and growing difference between the stimulus and contribution. This allows us to keep workers the organization, block their desire to move to another location work. If the size of the stimulus long hold on the contribution level, the employee will receive less satisfaction from their results work and desire to leave the organization will increase. Consequently, factors stimulating and contribution should be in balance.

Motivation individual membership in a particular organization, the work, evident in the degree of activity and leadership depends on: the awareness of the object (organization) and its status functions, goals, objectives, activities, ideology; the degree of perception of values community (organization) own values; assess their own capabilities to participate in a particular quality of the organization; knowledge of the content of specific forms of activity and activity; personal expectations in connection with participation in future organization; willingness to take positive and negative results (consequences) of their participation and activity.

The development has its own motivation sequence and acts as follows: from material interest to the interest of the content and further – to collectivism and public awareness of the importance of work and meaning their work.

The complexity of this process is that each link of this causal chain possible breakage, resulting in the further development of motivation delayed, suspended.

The needs, goals, and norms are external regulatory mechanisms that should be attributed to incentive mechanisms. The basis of motivation in the professional field is internalized values. They define the ideology of the organization, its strategy, target orientation, climate and even the structure.

Key words: *motivation, work, professional sphere, work behavior, factors, employees, organization values.*