

УДК 159.98

Гіль Л.А.¹, Жаглюк В.Є.²

¹ старш. викл. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. МТЕ-211 НУ «Запорізька політехніка»

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЦІЛЕЙ

Мотивація є провідною складовою людської поведінки, яка спонукає до навчання, розвитку та діяльності особистості. В організації мотивація стимулює працівника до високих результатів праці шляхом досягнення особистих інтересів індивіда і спільної мети діяльності підприємства.

Проте людина, як особистість, може мати різні потреби, інтереси і цілі, які можуть не співпадати з цілями підприємства. Для того, щоб уникнути міжусобиць, а також виявити рівень мотивації кожного працівника та підібрати відповідний стимул, були розроблені спеціалізовані методики. Одна із таких - опитувальник «Мотивація професійної діяльності» румунського соціолога К. Замфіра в модифікації А. Реана спрямований на виявлення значущих мотивів професійної діяльності.

В основу цієї методики покладена концепція К.Замфіра внутрішньої та зовнішньої мотивації [1, С. 156], що представлено в таблиці 1.

Внутрішня мотивація передбачає виконання певної діяльності заради отримання нових знань і навичок, набуття досвіду та відчуття задоволення досягнутим результатом праці.

Таблиця 1 – Види мотивації професійної діяльності

Мотивація		
Зовнішня		Внутрішня мотивація (ВМ)
Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)	Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)	
Потреби	Потреби	Потреби
Соціальний статус Повага колег Матеріальні блага	Самозахист Уникання осуду	Пізнавальні потреби Ціннісний зміст трудової діяльності

Зовнішня мотивація відіграє вирішальну роль у стимулюванні професійної діяльності. Завдяки зовнішнім мотивам (матеріальні блага, статус) формується трудова діяльність в організації. Зовнішня мотивація поділяється на зовнішню позитивну та зовнішню негативну:

- зовнішня негативна мотивація спонукає працівника до трудової діяльності заради уникнення покарання або неприємностей в організації;
- зовнішня позитивна мотивація спонукає працівника до трудової діяльності заради отримання винагороди або похвали від колег і керівництва.

Опитувальник містить 7 мотивів професійної діяльності, значущість яких учасники дослідження повинні оцінити за п'ятибальною шкалою.

За результатами дослідження підраховуються показники внутрішньої, зовнішньої позитивної і зовнішньої негативної мотивації за відповідними формулами [1, с. 157]. На підставі математичних розрахунків визначається мотиваційний комплекс особистості, а саме - співвідношення трьох видів мотивації відповідно до отриманих показників (враховуючи, що показник вираженості кожного типу мотивації буде числом в межах від 1 до 5), наприклад: $ЗПМ(4) > ЗНМ(3) > ВМ(1)$, або $ВМ(3) = ЗПМ(3) > ЗНМ(1)$.

Автори методики відносять до оптимальних мотиваційних комплексів два типи комбінацій:

$$ВМ > ЗПМ > ЗНМ$$

$$ВМ = ЗПМ > ЗНМ.$$

Найгірший мотиваційний комплекс:

$$ЗНМ > ЗПМ > ВМ [2, с. 102].$$

Отримані типи сполучень мотиваційних комплексів свідчать про мотиваційний рівень кожного учасника опитування.

Методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфіра в модифікації А. Реана дає змогу визначити тип і рівень мотивації кожного працівника,

його вмотивованість самим змістом діяльності, прагненням досягти певних результатів, які зможуть задовільнити потреби особистості, а разом із тим досягти поставленої мети всієї організації. Таким чином, застосовувати методи мотивації в практиці управління персоналом необхідно як єдину комплексну систему, яка ґрунтується на чіткому розумінні потреб працівників. При цьому спрямовувати зовнішні (для працівників із переважанням зовнішньої мотивації) і внутрішні (переважно для осіб з оптимальними мотиваційними комплексами) методи мотивування, а також використовувати пасивний вплив чи активні дії на окремих працівників або на колектив в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: методичний посібник / О.М.Коkun, І.О.Пішко, Н.С.Лозінська Н.С. та ін. – Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. – 281 с.

2. Резвих Є., Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих / Є.Резвих, І.Булах // Науковий часопис НПУ ім. М.П.Драгоманова. Сер.12. Психологічні науки. - 2022. - Вип. 17(62)2022. - С. 96-108