

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА

(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет психології та соціальної роботи

(повне найменування інституту/факультету)

Кафедра практичної та клінічної психології

(повна назва кафедри)

К в а л і ф і к а ц і й н а р о б о т а

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Психологічні особливості мотиваційних тенденцій у працівників виробничих підприємств

Psychological features of motivational tendencies among workers of industrial enterprises

Виконала: здобувачка заочної форми навчання

спеціальності 053 Психологія

Освітня програма Психологія

Красножон Анастасія Вікторівна

Керівник: д.біол.н.,проф. Псядло Е.М

Рецензент к.психол.н.,доцент,зав.кафедри

дошкільної і початкової освіти КЗВО, Академія

неперервної освіти Одеської обласної ради Цибух Л.М.

Рекомендовано до захисту:

Протокол засідання кафедри

№ ____ від ____ 11.2023_ р.

Захищено на засіданні ЕК № ____

протокол № ____ від ____ 12.2023 р.

Оцінка _____ / _____ / _____

(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)

Завідувач кафедри ____ Псядло Е.М.

(підпис)

Голова ЕК _____ Родіна Н.В.

(підпис)

Одеса-2023

ЗМІСТ	
ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ	11
1.1. Мотиваційна спрямованість особистості	11
1.2. Мотивована поведінка як характеристика особистості	19
1.3. Проблема особистісної активності	23
1.4. Ділова спрямованість особистості	29
Висновки до розділу 1	30
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ В СТРУКТУРІ ОСОБИСТОСТІ	32
1.1. Мотивація досягнення	32
2.2. Концепт «успіх» у соціально-психологічному аспекті	39
2.3. Мотивації досягнення як ажливий чинник успіху особистості	40
2.4. Інноваційні підходи зарубіжних країн до формування систем мотивації персоналу підприємств	47
Висновки до розділу 2	52
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ТЕНДЕНЦІЙ У СПІВРОБІТНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА	55
3.1. Програма дослідження	55
3.2. Методи та методики дослідження	56
3.3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	58
Висновки до розділу 3	72
ВИСНОВОК	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	78

ДОДАТКИ

86

ВСТУП

У сучасній конкурентоспроможній економіці однією з найсерйозніших проблем управління є використання потенціалу працівників, щоб досягнуті ними результати були якомога вищими. Це створює важкі проблеми для людей, які керують людськими ресурсами. Від них вимагаються здібності у постійній мотивації співробітників до дій для досягнення цілей організації в частині підвищення ефективності управління нею. Більш повне визнання цього питання потребує визначення сутності мотивації та системи мотивації, цілей і функцій мотивації, а також видів мотивації та їх впливу на ефективність діяльності підприємства. Тобто актуалізується проблематика мотивації праці як складова економічного розвитку підприємства.

Ринкові умови господарювання, глобалізаційні процеси та посилення конкурентної боротьби зумовлюють необхідність кардинальної зміни мотивації персоналу більшості підприємств. У сучасних умовах важливо не тільки зацікавити працівників, а й створити умови для їхньої мотивованості у досягненні стратегічних і тактичних цілей, а також реалізації місії та стратегії підприємства. Існуючі інноваційні підходи зарубіжних країн до формування систем мотивації персоналу підприємств дозволяють підвищити ефективність та якість праці працівників, стимулюють їхню ініціативність, інноваційність та креативність, що підвищують рівень корпоративної культури, а також дозволяють підприємствам покращувати свої конкурентні позиції у бізнес-середовищі завдяки людському фактору. У сучасних умовах виникає необхідність більш ґрунтовних підходів до формування компенсаційного пакету як інструменту мотивації персоналу підприємств та використання з цією метою різноманітних інновацій.

Наукові дослідження мотивації на усіх етапах розвитку політичних, економічних, соціальних, військових, прикордонних процесів у світі і в Україні, зокрема, виділяють мотивацію, як один з важливих психічних процесів, який дає можливість більш широко розкрити і зрозуміти особистість власне буття та ідентифікуватись у сучасному світі. Парадигма мотивації як поведінки, внутрішнього стану організму через призму наполегливості, енергії не передбачає повного розуміння сутності мотивації та її впливу на видозміни особистості.

Система управління інтелектуальним капіталом має включати обов'язкове впровадження інноваційних технологій мотивації персоналу, які дозволяють економити всі види організаційних ресурсів, товарноматеріальних запасів, вивільняти фінанси, підвищувати життєздатність і ринкову стійкість підприємств, збільшувати їх прибутковість. Розуміння гостроти і актуальності проблеми мотивації персоналу, необхідність нових підходів до її вирішення вимагає розробки науково обґрунтованих теоретичних та методологічних основ мотивації персоналу виноробних підприємств як складової соціально-трудових відносин.

Актуальність проблеми мотивації персоналу зумовила значний інтерес науковців до неї. Питання мотивації досліджували такі відомі зарубіжні вчені, як М. Армстронг, Р. Дафт, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг, А. Маслоу, Е. Мейо, Д. МакГрегор, А. Сміт, Ф. Тейлор. Проблема мотивації персоналу є предметом дослідження ряду вчених близького зарубіжжя, зокрема Б. М. Генкіна, А. Я. Кібанова, А. А. Литвинюка, Н. В. Самоукіної, С. А. Шапіро, Й. Щипачинського. Серед вітчизняних науковців значний внесок в розвиток проблеми мотивації зробили Д. П. Богиня, В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. Т. Куліков, С. О. Цимбалюк та інші.

Дослідженню проблем мотивації персоналу в теоретичному та практичному аспектах присвячено праці відомих вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема, А. Маслоу, Ф. Геруберга, Л. Портера, С. Бандура, Д. Богині, М. Генкіна, Г. Дмитренка, В. Жигалова, С. Занюка, А. Кібанова, А. Колота, Н. Мартиненка, В. Никифоренка, В. Онікієнка, М. Самікіної, В. Шинкаренка та ін.

Окремі аспекти проблем щодо управління виноробними підприємствами знайшли відображення в роботах О.М. Гаркуши, Б.В. Буркинського, О.А. Іванилової, О.М. Литовченко, М.Х. Корецького, В.Т. Косюри, Р.В. Кружкової, І.А. Петренко, П. Саблука, В.О. Точиліна, О.В. Ульяновченка, О.М. Шестопаля. Разом з тим, актуальними залишаються дослідження питань теоретичних, методологічних, методичних та практичних аспектів формування системи мотивації персоналу виноробних підприємств на засадах інноваційних технологій з урахуванням галузевої специфіки.

На сьогодні в Україні більшість працедавців використовують традиційні методи мотивації. Але вони є застарілими і не можуть в повній мірі виконувати мотиваційну функцію. Отже, потрібно вводити нові методи стимулювання працівників для підвищення їх продуктивності, зокрема, враховуючи міжнародний досвід.

Формування системи мотивації персоналу передбачає проведення роботи у двох напрямках. По-перше, це створення благоприємних умов праці, тобто забезпечення привабливості, престижності роботи, нормального психологічного клімату в колективі, особистісного розвитку працівника. По-друге, система безпосереднього впливу на виробничу поведінку

Вивченню мотивації діяльності людини присвячені наукові праці зарубіжних та вітчизняних учених: А. Маслоу, Ф. Герцберга, А. Сміта, М. Вебера, П. Друкера, Г. Саймона, Ф. Тейлора, які значну увагу приділили теоріям мотивації, Н. Захаров, Р. Каплан, Т. Питерс та інші досліджують складові процесу мотивації, О. Виханський, А. Наумов, С. Ніколаєва, В. Глухов, Б. Генкин, Ю. Соколова та інші виділяють матеріальну мотивацію, а М. Армстронг, У. Бенніс, П. Друкер, Дж. Робертс, Дж. О'Шонесси, Г. Емерсон та інші наголошують на застосуванні нематеріальної мотивації.

Сучасні психологічні уявлення покладені в основу дослідження проблеми мотивації діяльності людини не обґрунтовують в єдину наукову думку поняття сутності мотивів діяльності, їх формування та структуру. За Лукашевим С.В., складність вирішення проблеми мотивації працівників полягає в тому, що питання мотивації пов'язані з наявністю не стільки економічного, скільки психологічного аспекту. Б.Ф. Ломов зазначав, що у психологічних дослідженнях діяльності питанням мотивації і цілеутворення належить провідна роль.

Аналіз наукових джерел свідчить про наявність великої кількості робіт вітчизняних та зарубіжних вчених щодо дослідження систем мотивації та стимулювання персоналу. Вагомий внесок у розробку теоретичних та практичних засад трудової мотивації зробили такі вчені: Є.С. Носова, Л.В. Плотніков, Е.Л. Макарова, М.М. Голубєва, В.А. Перехрестова, П.В. Фурсова, І.А. Анісімова, Т.С.

Щукіна, Л.А. Мучнікова, Д.І. Рахметов, С.А. Кузнєцов , О.М. Субочова , К.А. Тюріна , Н.О. Кондратенко, М.В. Волкова, М.А. Магомедова , І.В. Шоломицька, І.В.Уразманов , Д.В. Джулай , О.Р. Жаворонкова, А.А. Пегушина , Т.М. Харченка, Є.А. Абрамова, В.І. Сидорова, Т.Г. Долматова, Т.А. Зубкова, І.Г. Іщенко.

Однак, незважаючи на широке коло існуючих наукових напрацювань, проблема формування ефективної системи мотивації персоналу на підприємствах з огляду на передовий досвід зарубіжних країн потребує подальших досліджень. Це пов'язано з необхідністю фокусування уваги на формуванні конкурентоспроможного персоналу підприємств, що характеризується високим рівнем інтелекту, творчими здібностями та прагненням до професійного самовдосконалення, а також відповідними мотивами та стимулами до праці.

Низка важливих питань щодо пошуку нових методів мотивації персоналу, зважаючи на зміну загальних тенденцій розвитку підприємств під впливом глобалізаційних змін, дистанційної зайнятості, воєнних обставин, зміни організаційної структури усе ще залишається дискусійними, що підтверджує актуальність обраної теми дослідження та її практичну значимість.

Для досягнення стратегічних завдань будь-якого підприємства необхідний постійний процес стимулювання персоналу до трудової активності, цілеспрямована його мотивація з метою підвищення рівня продуктивності праці та ефективності роботи підприємства в цілому. Сучасний підхід до управління трудовою мотивацією співробітників допомагає спрямувати реалізацію стратегічних цілей компанії на задоволення основних потреб співробітників.

Першочерговим завданням управління трудовою мотивацією працівників підприємств є розробка та впровадження такої системи, в якій стратегічні цілі підприємства тісно переплітаються та відповідають максимальному задоволенню потреб та інтересів кожного працівника. У цьому випадку кожен співробітник чітко усвідомлює, що його особиста участь у трудовому (виробничому) процесі сприяє реалізації запланованих цілей підприємства, і тільки в такій ситуації його особисті інтереси і потреби будуть максимально задоволені.

О. В. Крушельницька та Д. П. Мельничук розглядають поняття мотивації як бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність. У свою чергу Абрахам Маслоу визначає мотивацію як функцію задоволення ієрархії потреб, а саме – фізіологічних, потреб в безпеці, приналежності, повазі і визнанні, потреб в самовираженні.

В дослідженнях Ф. Лютенса мотивація розглядається як процес, що розпочинається з фізіологічної або психологічної нестачі чи потреби, яка активізує поведінку або спричиняє спонукання, спрямоване на досягнення певної мети або одержання винагороди.

А. М. Колот та С. О. Цимбалюк вважають, що мотивацію варто розглядати з трьох сторін як: характеристику психологічного стану людини, який є віддзеркаленням потреб, інтересів, настанов у конкретний період часу й характеризує міру її трудової активності; процес свідомого вибору особистістю певного типу поведінки відповідно до поставленої мети, яка спонукає її до певних дій чи бездіяльності; сферу фахової, практичної діяльності, що передбачає вироблення методів, засобів впливу на поведінку людини в організації задля досягнення особистих її цілей та цілей організації.

Система мотивації персоналу як інструмент підвищення якості праці повинна зацікавити керівників підприємств та стимулювати працівників до постійного розвитку та зростання фахово-кваліфікаційного рівня. Задоволеність роботою, у свою чергу, відіграє важливу роль у підвищенні мотивації співробітників, оскільки грамотне управління нею є джерелом життєвої сили бізнесу і поштовхом до розвитку зростаючої, прибуткової компанії; покращує якість роботи і тим самим сприяє підвищенню її продуктивності. В практичній діяльності мотивація праці та задоволеність роботою вважаються важливими та необхідними характеристиками кадрового потенціалу підприємства. Професійна та компетентна оцінка рівня задоволеності працівника роботою необхідна для прийняття професійної, стратегічно правильної тактики, тому важливою є своєчасна та достовірна інформація про потенційні здібності всіх учасників трудового (виробничого) процесу.

Варто зазначити, що визначальною умовою зростання продуктивності, результативності та якості праці персоналу підприємств є висока мотивація праці. Від того, наскільки грамотно побудована трудова мотивація, наскільки вона відповідає цілям і завданням діяльності підприємства залежить ефективність та якість професійної діяльності персоналу.

Результати прикладних досліджень вказують, що рівень задоволеності процесом праці виражається в переважанні позитивного та креативного ставлення до процесу праці з боку персоналу. Це проявляється в таких якостях співробітників, як працьовитість, взаємодопомога, відповідальність. Позитивне ставлення до виконання професійних обов'язків виявляється в дотриманні режиму робочого дня, прагненні до професійного розвитку, вирішенні поставлених трудових завдань. Варто звернути увагу й на той факт, що незадовільна професійна діяльність пов'язана з порушеннями трудової дисципліни, зниженням якості праці, плинністю кадрів і зростанням професійних захворювань. З цього випливає, що рівень задоволеності часто відповідає критеріям якісної системи мотивації праці персоналу. За такого підходу до організації роботи у працівників формується установка на власні професійні навички.

Невирішеними в умовах сучасних викликів залишаються проблеми щодо визначення найбільш дієвих методів мотивації персоналу, розроблення та впровадження на підприємствах стимулюючих систем, які дозволять встановити тісний взаємозв'язок між мотивацією персоналу та ефективністю його діяльності.

Необхідність дослідження проблеми визначила вибір теми кваліфікаційної роботи: Психологічні особливості мотиваційних тенденцій у працівників виробничих підприємств.

Мета дослідження: розробка заходів щодо формування та розвитку мотивації та задоволеності працею персоналу. Для досягнення поставленої мети необхідно дослідити дієвість системи мотивації персоналу в умовах сучасних викликів та виокремити заходи щодо її вдосконалення.

Об'єкт дослідження: мотивація персоналу підприємства.

Предмет дослідження: особливості мотиваційних тенденцій у працівників виробничих підприємств.

Завдання дослідження:

1. Теоретичний аналіз науково-психологічної літератури з проблем мотивації особистості;
2. Теоретичний аналіз проблеми мотивації досягнення та структури особистості;
3. Аналіз уявлень про успіх у співробітників підприємства;
4. Емпіричне дослідження мотивації досягнення успіху, діагностика мотиваційної структури особистості працівників підприємства.

Методи дослідження: теоретичний аналіз літератури з метою систематизації, порівняння й узагальнення даних теоретичних й експериментальних досліджень проблеми мотиваційної сфери особистості, опитування, тестування, статистичний аналіз.

Методологічну основу дослідження становили теоретичні положення мотивації діяльності людини (А. Маслоу, Ф. Герцберг, А. Сміт, М. Вебер, П. Друкер, Г. Саймон, Ф. Тейлор); складові процесу мотивації (Н. Захаров, Р. Каплан, Т. Питерс); матеріальна мотивація (О. Виханский, А. Наумов, С. Ніколаєва, В. Глухов, Б. Генкин, Ю. Соколова та ін.), нематеріальна мотивація (М. Армстронг, У. Бенніс, П. Друкер, Дж. Робертс, Дж. О'Шонесси, Г. Емерсон та ін.); єдність свідомості та діяльності, розроблені в загальній теорії психології (М.Я.Басов, Л.С.Виготський, В.В.Давидов, А.Н.Леонтьєв, С.Л.Рубінштейн) та стосовно до аналізу соціально-психологічних явищ (Г.М.Андерєєва, А.А.Деркач, А.В.Петровський); загальнопсихологічні концепції управління (Р.Л.Кричевський, К.Левін, Ф.Фідлер, А.Л.Свенцицький, А.Д.Глоточкін, А.І.Гончаров, Л.Ф.Железняк, А.І.Китов, В.А. Ф.Перевалов, Е.П.Утлік); підхід до теорії управління, розроблений Р. Блейком та Дж. Моутон; теоретичні положення про психологічну структуру спільної діяльності та форми її організації (А.Л.Журавльов, Б.Ф.Ломов, Р.С.Немов, Н.Н.Обозов).

База дослідження: виробниче підприємство ПАТ «Одескабель».

В експерименті брало участь 50 випробуваних, яких рекомендували як ефективних співробітників. З них 25 чоловіків і 25 жінок у віці від 20 до 37 років.

Робота апробована на 79-й звітній Студентській Науковій конференції ОНУ ім. І.І.Мечникова.

Структура роботи. Робота включає вступ, три розділи, висновки по кожному із розділів, загальний висновок, список використаної літератури, додатки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Мотиваційна спрямованість особистості

У сучасних наукових дослідженнях мотивація визначається як складний багаторівневий конструкт життєдіяльності людини. А. Воляннюк зазначає, що мотиваційна система людини має набагато більш складну будову, ніж простий ряд заданих мотиваційних констант. Вона описується виключно широкою сферою, що включає в себе й автоматично здійснювані установки, і поточні актуальні прагнення, і галузь ідеального, яка на даний момент не є актуальною, але виконує важливу для людини функцію, надаючи їй ту смислову перспективу подальшого

розвитку спонукань, без якої поточні турботи повсякденності втрачають своє значення. Отже, мотивація складається з системи мотивів, а отже виступає складним, неоднорідним та багаторівневим утворенням у структурі особистості.

З метою більш детального вивчення терміну мотивації перейдемо до вивчення мотиваційних концепцій у працях провідних дослідників у зазначеній галузі. Засновник гуманістичної психології, А. Маслоу вважав, що будь-яка діяльність людини залежить від незадоволених потреб. Усі відомі людству потреби учений розклав у позиціях ієрархії, у залежності від їх значущості та необхідності для людини. На думку ученого, вищі потреби можуть обумовлювати поведінку людину лише при задоволенні нижчих потреб [47].

У вітчизняній літературі можна зустріти найрізноманітніші визначення мотивації, однак вони в цілому не протирічають один одному. Так, вітчизняний психолог С. Рубінштейн розумів під мотивацією опосередковану процесом її відображення суб'єктивну детермінацію поведінки людини світом або через психіку, що реалізує детермінацію. Дослідник визначає мотивацію через сутність предметів, що обумовлюють поведінку особистості.

Схоже розуміння можна спостерігати в інших дослідженнях корифеїв психології. Так, В. Мясіщев зазначає-особистість найбільш повно розкривається в тому, що для неї більш значуща, до чого вона прагне. Особистість яскраво проявляється в критичні моменти, особливо при вирішенні життєво важливих для неї завдань [39].

Інше розуміння мотивації можна спостерігати у дослідника В. Асєєва: в основі будь-якого спонукання лежить діалектичне протиріччя між об'єктивно та суб'єктивно значущим для особистості і в тій же мірі її готовністю до дії. Під мотивацією він розумів детермінацію поведінки в цілому. Мотивація включає в себе всі види спонукань – мотиви, потреби, інтереси, прагнення, цілі, потяги, установки або диспозиції [40].

Мотивація відрізняється від мотиву. Мотивація виступає у вигляді складного механізму співвіднесення особистістю зовнішніх і внутрішніх факторів поведінки, визначає виникнення, напрямок і способи здійснення конкретної діяльності. Завдяки їй приводяться у відповідність мета діяльності і засоби її досягнення,

відбувається доцільність і осмисленість дій. Мотив більш вузьке поняття. Мотив є психологічний фон, на якому розгортається процес мотивації поведінки у цілому. За допомогою мотивів і емоцій створюється і виявляється психологічне забарвлення тієї чи іншої поведінки, діяльності.

У дослідженні Н. Демиденко були отримані наступні результати емпіричного вивчення типів мотивації особистості: визначено, що особливості ієрархії потреб особистості відображаються у профілі потреб; профіль потреб характеризує певний тип мотивації, а тип мотивації представляє собою цілісне відображення актуального стану мотиваційно-потребової сфери особистості[19]. Отже, дослідниця визначає мотивацію через профіль потреб особистості. Важливе значення у мотивації поведінки особистості займають мотиви. Саме мотиви наповнюють змістом сутність мотивації. Мотив – це внутрішня детермінація активності особистості, що дозволяють задовольнити її потреби.

Ю. Вінтюк впевнений, що мотиви особистості можна класифікувати за десятьма ознаками: 1) вплив чинників – внутрішньозумовлені або зовнішньозумовлені мотиви; 2) природа виникнення мотивів – біологічні та соціальні.

Ю. Вінтюк зазначає: залежно від того, які прояви активності мотивуються, мотиви поділяються на мотиви поведінки і діяльності; залежно від того, яка поведінка чи діяльність мотивується, мотиви бувають моральні і аморальні; за місцем в ієрархії мотивів (ступенем актуальності): домінуючі (або актуальні) і недомінуючі (або потенційні); за адекватністю до наявних умов: адекватні і неадекватні; за суспільною значущістю: добродійні і злочинні; за наявністю вигоди: корисливі і безкорисливі; за відповідністю до критеріїв психічного здоров'я: нормальні і патологічні; за відповідністю до вимог збереження здоров'я людини: здорові і нездорові[9].

О.М. Леонтьєвим запропоновано розгляд формування і розвитку мотиваційної сфери у людини в рамках психологічної теорії діяльності. Питання про утворення нових мотивів і розвитку мотиваційної сфери є одним з найскладніших і до кінця не вивчених. Леонтьєв описав лише один механізм утворення мотивів, який отримав назву механізму зсуву мотиву на мету (інший варіант назви даного механізму - механізм перетворення мети в мотив). Суть даного механізму полягає в

тому, що в процесі діяльності мета, до якої в силу певних причин прагнула людина, з часом сама стає самостійною спонукальною силою, тобто мотивом [22].

Центральний момент даної теорії полягає в тому, що мотив, через який ми прагнемо до досягнення мети, пов'язаний із задоволенням певних потреб. Але з часом мета, якої ми прагнули досягти, може перетворитися в насущну потребу. Історично склалося так, що у вітчизняній психології формування мотиваційної сфери людини в процесі її онтогенезу розглядається в рамках формування інтересів людини як основних причин, що спонукають її до розвитку і діяльності.

Мотиваційну сферу людини, з точки зору її розвиненості, можна оцінювати за такими параметрами: широта, гнучкість і ієрархізованість. Під широтою мотиваційної сфери розуміється якісна розмаїтість мотиваційних чинників - диспозицій (мотивів), потреб і цілей. Чим більше у людини різноманітних мотивів, потреб і цілей, тим більш розвинутою є її мотиваційна сфера [24].

Гнучкість мотиваційної сфери виражається в тому, що для задоволення мотиваційного спонукання загального характеру (вищого рівня) може бути використано більше різноманітних мотиваційних побудників нижчого рівня. Наприклад, більш гнучкою є мотиваційна сфера людини, яка в залежності від обставин задоволення одного і того ж мотиву може використовувати більш різноманітні засоби, ніж інша людина. Для одного індивіда потреба в знаннях може бути задоволена тільки за допомогою телебачення, радіо і кіно, а для іншого засобом її задоволення також є різноманітні книги, періодична преса, спілкування з людьми. У останнього мотиваційна сфера, за визначенням, буде більш гнучкою [22].

Широта і гнучкість характеризують мотиваційну сферу людини по-різному. Широта - це різноманітність потенційного кола предметів, здатних служити для даної людини засобом задоволення актуальної потреби, а гнучкість - рухливість зв'язків, що існують між різними рівнями ієрархічної організації мотиваційної сфери: між мотивами і потребами, мотивами і цілями, потребами і цілями.

Наступна характеристика мотиваційної сфери - це ієрархізованість мотивів. Одні мотиви і цілі сильніші за інших та виникають частіше; інші - слабкіші і актуалізуються рідше. Чим більше відмінностей в силі і частоті актуалізації

мотиваційних утворень певного рівня, тим вище ієрархізованість мотиваційної сфери [18].

У психології існують різні підходи до дослідження особистості. Однак, незважаючи на відмінності в трактуваннях особистості, у всіх підходах в якості її ведучої характеристики виділяється спрямованість. Існують різні визначення цього поняття, наприклад «динамічна тенденція» (С.Л. Рубінштейн), «змістотворний мотив» (О.М. Леонтьєв), «домінуюче відношення» (В. Н. Мясіщев), «основна життєва спрямованість» (Б. Г. Ананьєв), «динамічна організація сутнісних сил людини» (О.С. Прангішвілі).

Найчастіше в науковій літературі під спрямованістю розуміють сукупність стійких мотивів, що орієнтують діяльність особистості відносно незалежних від наявної ситуації [17].

Слід зазначити, що спрямованість особистості завжди соціально обумовлена та формується в процесі виховання. Спрямованість - це *установки*, що стали властивостями особистості і проявляються в таких формах, як потяг, бажання, прагнення, інтерес, схильність, ідеал, світогляд, переконання. Причому в основі всіх форм спрямованості особистості лежать мотиви діяльності.

Коротко охарактеризуємо кожен з виділених форм спрямованості в порядку їх ієрархії. Перш за все, слід зупинитися на потязі. Прийнято вважати, що потяг - це найбільш примітивна, за своєю суттю біологічна форма спрямованості. З психологічної точки зору - це психічний стан, що виражає недиференційовану, неусвідомлену або недостатньо усвідомлену потребу. Як правило, потяг є тимчасовим явищем, оскільки представлена в ньому потреба або згасає, або усвідомлюється, перетворюючись в бажання [2].

Бажання - це усвідомлена потреба і потяг до чого-небудь цілком певного. Слід зазначити, що бажання, будучи досить усвідомленим, має спонукаючу силу. Воно загострює усвідомлення мети майбутньої дії і побудову його плану. Дана форма спрямованості характеризується усвідомленням не тільки своєї потреби, але й можливих шляхів її задоволення.

Наступна форма спрямованості - прагнення. Прагнення виникає тоді, коли в структуру бажання включається вольовий компонент. Тому прагнення часто розглядається як цілком певне спонукання до діяльності.

Найбільш яскраво характеризують спрямованість особистості її *інтереси*. Інтерес - це специфічна форма прояву пізнавальної потреби, що забезпечує спрямованість особистості на усвідомлення цілей діяльності і тим самим сприяє орієнтуванню особистості в навколишньої дійсності. Суб'єктивно інтерес виявляється в емоційному тоні, що супроводжує процес пізнання або увагу до певного об'єкту. Однією з найбільш істотних характеристик інтересу є те, що при його задоволенні він не згасає, а, навпаки, пробуджує нові інтереси, відповідні більш високому рівню пізнавальної діяльності.

Інтереси є найважливішою спонукальною силою до пізнання навколишньої дійсності. Розрізняють безпосередній інтерес, що викликається привабливістю об'єкта, і опосередкований інтерес до об'єкта як засобу досягнення цілей діяльності. Непрямою характеристикою усвідомленості потреб, що відбиваються в інтересах, є стійкість інтересів, яка виражається в тривалості їх збереження та в їх інтенсивності. Також слід підкреслити, що широта і зміст інтересів можуть служити однією з найбільш яскравих характеристик особистості [5].

Інтерес в динаміці свого розвитку може перетворитися в схильність. Це відбувається тоді, коли в інтерес включається вольовий компонент. Схильність характеризує спрямованість індивіда на певну діяльність. Основою схильності є глибока стійка потреба індивіда в тій чи іншій діяльності, тобто інтерес до певного виду діяльності. В якості основи схильності також може виступати прагнення вдосконалювати вміння та навички, пов'язані з цією потребою. Прийнято вважати, що схильність, яка виникла, може розглядатися в якості передумови до розвитку певних здібностей.

Наступна форма прояву спрямованості особистості - це ідеал. Ідеал - це конкретизована в образі або поданні предметна мета схильності індивіда, тобто те, до чого він прагне, на що орієнтується. Ідеали людини можуть виступати в якості однієї з найбільш значущих характеристик світогляду людини, тобто його системи поглядів на об'єктивний світ, на місце в ньому людини, на ставлення людини до

навколишньої дійсності і до самої себе. В світогляді відображаються не тільки ідеали, а й ціннісні орієнтації людей, їх принципи пізнання і діяльності, їх переконання.

Переконання - вища форма спрямованості - це система мотивів особистості, які спонукають її діяти у відповідності зі своїми поглядами, принципами, світоглядом. В основі переконань лежать усвідомлені потреби, які спонукають особистість діяти, формують її мотивацію до діяльності.

У поведінці людини є дві функціонально взаємопов'язані сторони: спонукальна і регуляційна. Розглянуті нами раніше психічні процеси і стани забезпечують в основному регуляцію поведінки. Що ж стосується його стимуляції, або спонукань, що забезпечують активізацію і спрямованість поведінки, то вони пов'язані з мотивами і мотивацією.

Мотив - це спонукання до діяльності, пов'язане із задоволенням потреби суб'єкта. Під мотивом також часто розуміють причину, що лежить в основі вибору дій і вчинків, сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що викликають активність суб'єкта.

Термін «мотивація» являє собою більш широке поняття, ніж термін «мотив». Слово «мотивація» використовується в сучасній психології в двоякому сенсі: як те, що означає систему чинників, що детермінують поведінку (сюди входять, зокрема, потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення та багато іншого), і як характеристика процесу, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні. Найчастіше в науковій літературі мотивація розглядається як сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, її початок, спрямованість і активність.

Питання про мотивацію діяльності виникає кожен раз, коли необхідно пояснити причини вчинків людини. Причому будь-яка форма поведінки може бути пояснена як внутрішніми, так і зовнішніми причинами. У першому випадку в якості вихідного і кінцевого пунктів пояснення виступають психологічні властивості суб'єкта поведінки, а в другому - зовнішні умови та обставини його діяльності. У першому випадку говорять про мотиви, потреби, цілі, наміри, бажання, інтереси і т. д., а в другому - про стимули, які виходять з ситуації, що

склалася. Іноді всі психологічні чинники, що ніби зсередини, від людини визначають її поведінку, називають особистісними диспозиціями. Тоді, відповідно, говорять про диспозиційну та ситуаційну мотивації, як аналоги внутрішньої і зовнішньої детермінації поведінки [9].

Внутрішня (диспозиційна) і зовнішня (ситуаційна) мотивації взаємопов'язані. Диспозиції можуть актуалізуватися під впливом певної ситуації, а активізація певних диспозицій (мотивів, потреб) призводить до зміни сприйняття суб'єктом ситуації. Його увага в такому випадку стає виборчою, і суб'єкт упереджено сприймає і оцінює ситуацію, виходячи з актуальних інтересів і потреб. Тому будь-яку дію людини розглядають як двояко детерміновану: диспозиційну і ситуаційну.

Кількість і якість потреб, які мають живі істоти, залежить від рівня їх організації, від способу та умов життя, від місця, займаного відповідним організмом на еволюційних сходах. Найменше потреб у рослин, які мають потребу тільки в певних біохімічних і фізичних умовах існування. Найбільше різноманітних потреб у людини, котра крім фізичних і органічних потреб має ще й духовні, соціальні. Соціальні потреби виражаються в прагненні людини жити в суспільстві, взаємодіяти з іншими людьми.

Основні характеристики людських потреб - сила, періодичність виникнення і спосіб задоволення. Додатковою, але дуже суттєвою характеристикою, особливо коли мова йде про особу, є предметний зміст потреби, тобто сукупність тих об'єктів матеріальної і духовної культури, за допомогою яких дана потреба може бути задоволена.

Спонукаючим до діяльності фактором є мета. Метою називають усвідомлюваний результат, на досягнення якого в даний момент спрямована дія, пов'язана з діяльністю, що задовольняє актуалізовану потребу. Якщо всю сферу усвідомленої поведінки уявити у вигляді своєрідної арени, на якій розгортається барвистий та багатогранний спектакль людського життя, і допустити, що найбільш яскраво в даний момент на ній освітлене те місце, яке повинно приковувати до себе найбільшу увагу глядача (самого суб'єкта), то це і буде мета. Психологічно метою є такий мотиваційно-спонукальний зміст свідомості, яка сприймається людиною як безпосередній і найближчий очікуваний результат її діяльності.

Мета є основним об'єктом уваги, який займає певний обсяг короткочасної і оперативної пам'яті; з нею пов'язані розумовий процес, розгортається в даний момент часу і більшість різноманітних емоційних переживань.

Прийнято розрізняти *мету діяльності* і *життєву мету*. Це пов'язано з тим, що людині доводиться виконувати протягом життя безліч різноманітних діяльностей, у кожній з яких реалізується певна мета. Але мета будь-якої окремої діяльності розкриває лише якусь одну сторону спрямованості особистості, що виявляється в даній діяльності. Життєва мета виступає в якості узагальнюючого чинника всіх приватних цілей, пов'язаних з окремими діяльностями. У той же час реалізація кожної з цілей діяльності є частковою реалізацією загальної життєвої мети особистості. З життєвими цілями пов'язаний рівень досягнень особистості. У життєвих цілях особистості знаходить вираз усвідомлена нею «концепція власного майбутнього». Усвідомлення людиною не тільки мети, але і реальності її здійснення розглядається як перспектива особистості [11].

Стан розладу, пригніченості, властиве людині, яка усвідомлює неможливість здійснення перспективи, називається фрустрацією. Цей стан виникає в тих випадках, коли людина на шляху до досягнення мети зіштовхується з реально нездоланими перешкодами, бар'єрами або коли вони сприймаються як такі.

Підводячи підсумок вивчення мотивів та мотивації у структурі особистості і діяльності людини можемо зазначити наступне: 1. У сучасній психологічній науці мотив розуміється як збуджувальний стимул, який має істотні взаємозв'язки з іншими категоріями діяльності особистості, перш за все – потребою. Мотивація особистості має ширше значення, визначається через сукупність символів, що стимулюють активність особистості і позначають процес утворення мотивів. Отже, мотивація пояснює поведінку, а саме спрямованість та активність особистості. У цілому мотивація виступає рушійною силою будь-якої діяльності людини. Одним із факторів успішної діяльності є саме мотиваційна спрямованість. 2. Мотиви особистості формуються під впливом наступних чинників: внутрішні або зовнішні; біологічних або соціальних; активності особистості (мотиви діяльності та поведінки); виду поведінки чи діяльності (аморальні та моральні); ієрархії мотивів (актуальні або потенційні); адекватності умов здійснення (адекватні або

неадекватні); суспільністю значення (корисливі чи безкорисливі) та психічного здоров'я (нормальні або патологічні)

1.2.Мотивована поведінка як характеристика особистості

Згодом провідні мотиви поведінки людини стають настільки характерними для людини, що перетворюються на риси її особистості:

- мотив досягнення успіхів,
- мотив уникнення невдач,
- мотив влади,
- альтруїзм (мотив надання допомоги),
- агресивні мотиви,
- Мотив пізнання та інші.

Домінуючі мотиви починають входити до ядра характеру людини. Як ядерна характеристика вони впливають на поведінку загалом впливають формування інших психічних властивостей. Наприклад, від характеру домінуючих мотивів залежить самооцінка людини та особливості її картини світу. Експериментально доведено, що люди, орієнтовані на успіх, більшою мірою схильні до формування у себе реалістичної, наукової картини світу, а також мають більш об'єктивну самооцінку. Люди, мотивовані уникнути невдач, часто мають нереалістичну, фантастичну картину світу, у своїй мають завищену чи занижену самооцінку.

У свою чергу, від самооцінки особистості залежить рівень домагань людини. Якщо самооцінка завищена, рівень домагань (очікувань від життєдіяльності) зазвичай теж завищений. Це тому, що індивід завищує, наприклад, свої здібності, тому передбачає, що його дії спричинять високу якість і кількість результату. У випадку із заниженою самооцінкою відбувається навпаки: людина недооцінює свій потенціал, сподівається на менше. Таким чином, домінуючі мотиви як ядерна характеристика через самооцінку можуть вплинути на рівень домагань людини.

Мотив афіліації

Існує такий важливий і - можна сказати - наскрізний мотив поведінки як мотив афіліації (прагнення спілкування). Цей мотив проявляється трояко:

- це і просто потреба в періодичних розмовах (потреба в балаканині, нехай навіть і порожній),

- це і налагодження відносин, контактів (потреба почуватися пов'язаним з оточуючими людьми),
- це потреба поділитися своїми проблемами з ближнім (потреба в "плечі").

Мотив афіліації у людей виявляється значно яскравішим, ніж у тварин. Через розвиненість розуму людини він може планувати відносини, ставити себе на місце іншого і т.д.

Мотив влади

Цікавим і важливим мотивом є мотив влади - стійке і виразно виражене прагнення людини мати підлеглих собі людей, тобто тих, кого можна змусити щось зробити.

Г. Мюррей: мотив влади - це схильність керувати соціальним оточенням, у тому числі людьми, впливати на поведінку інших людей різноманітними способами, включаючи переконання, примус, навіювання, стримування, заборону тощо.

Д. Верофф вважав, що під мотивацією влади розуміється прагнення та здатність отримувати задоволення від контролю над іншими людьми. Ознаками наявності в людини мотиву влади є виражені емоційні переживання, пов'язані з утриманням або втратою психологічного або поведінкового контролю над іншими людьми. Інша ознака мотиву влади - задоволення від перемоги над іншою людиною в будь-якій діяльності чи прикrostі з приводу невдачі.

Ряд вчених вважають, що людина з вираженим мотивом влади відчуває небажання підкорятися іншим. Однак із цим можна посперечатися: життя показує, що люди з яскраво вираженими мотивами влади легко організуються в ієрархії між собою (типовий приклад – армія). Людині з вираженим мотивом влади вона ніколи не буває мало, вона завжди готова піднятися на наступний щабель, але при цьому вона може дуже охоче підкорятися іншому лідеру, на чий місце претендує.

Деякими послідовниками З. Фрейда мотив влади оголошено однією з головних мотивів людського соціального поведінки. А. Адлер вважав, що прагнення до переваги, досконалості та соціальної влади компенсує природні недоліки людей, які відчують так званий комплекс неповноцінності.

Е. Фромм як представник неофрейдизму сформулював, що психологічно влада однієї людини над іншими людьми підкріплюється кількома способами:

- можливістю нагороджувати людей,
- можливістю карати людей,
- здатністю примушувати їх до здійснення певних дій,
- Здатністю встановлювати власні правила поведінки.

Мотив влади має і біологічний сенс, тобто може ґрунтуватися на вродженому інстинкті поведінки ватажка зграї. Наявність ватажка у зграї – сильна конкурентна перевага, тому має біологічне значення. Згряя як бойова одиниця під керівництвом ватажка мала більше шансів вижити, ніж згряя без ватажка або зі слабким лідером. Ватажок організовує, планує, розподіляє ролі.

Просоціальні мотиви

Просоціальна поведінка - альтруїстичні дії, спрямовані на благополуччя інших людей, надання їм допомоги. Така поведінка за своїми особливостями різноманітна і розташовується у широкому діапазоні від простої люб'язності до серйозної благодійності.

Іноді просоціальна поведінка завдає самій людині великих збитків, іноді вона закінчується самопожертвою.

При альтруїстичній поведінці турбот а про інших здійснюється на власне переконання людини, без будь-якого розрахунку чи тиску з боку. За змістом така поведінка протилежна агресії.

Агресивні мотиви

Агресія - складне та багатопланове явище. Часто виділяють мотивовану агресію та невмотивовану. Відмінність цих видів агресії - у міру очевидності мотивів.

У людини є дві різні мотиваційні тенденції, пов'язані з агресивною поведінкою:

- тенденція до агресії,
- тенденція до її гальмування.

Тенденція до агресії - схильність індивіда оцінювати багато ситуації та дії людей як загрозливі йому і прагнення відреагувати на них власними агресивними діями. Придушення агресії - індивідуальна схильність оцінювати власні агресивні дії як небажані та неприємні, що викликають жаль та докори совісті.

1.3. Проблема особистісної активності

У сучасній соціальній психології проблема особистісної активності отримала найбільш детальне висвітлення в рамках теорії спонтанності. Під спонтанністю розуміється адекватна реакція індивіда на нову для нього ситуацію і нова, креативна реакція на стару, звичну ситуацію (Дж. Морено, Г. Лейтц і ін.). По суті справи, і в першому, і в другому випадках мова йде саме про здатність індивіда сприймати себе як суб'єкта. При цьому, на думку Дж. Морено, "індивід з високим ступенем спонтанності буде витягувати максимум з ресурсів, що знаходяться в його розпорядженні, - з інтелекту, пам'яті або навичок, і може залишити далеко позаду володаря кращими ресурсами, який найменшим чином їх використовує. В творчо обдарованого індивіда проникає спонтанність і викликає в ньому реакцію. На світ було винайдено набагато більше Мікеланджело, але лише один з них став автором великих картин, з усіх народжених Бетховенів лише один написав великі симфонії і лише один з багатьох зміг стати тим самим Ісусом з Назарету. Всіх їх об'єднують творчі ідеї, мотивація, інтелект, навички та освіта, а роз'єднує та сама спонтанність, яка у вдаливих випадках дає можливість її носію скористатися в повному обсязі наявними у нього ресурсами, в той час як невдахи залишаються в програвші, будучи власниками своїх скарбів: вони відчують нестачу в розігрівуючих процесах (відповідно до теорії спонтанності кожен посправжньому значущий діяльнісний акт вимагає попереднього «розігріву»).

«Творчість в широкому сенсі розглядається як діяльність в ситуації невизначеності, спрямована на отримання результатів, які володіють об'єктивною або суб'єктивною новизною».

Уміння мислити нестандартно, проявляти творчий підхід дуже важливо як в повсякденному житті, так і в професійній діяльності. Люди, які схильні до творчості, володіють більшою працездатністю, тому що створення чогось нового зумовлюється постійною залученістю в процес досягнення мети, що допомагає ефективніше справлятися з проблемами. Працездатність, зацікавленість, енергійність, бажання привнести в діяльність щось нове - це якості, які можна об'єднати поняттям творчої активності.

Воробйов М.Є. визначає творчу активність як інтегративну рису особистості, що включає сукупність двох компонентів: прагнення до творчої діяльності (мотиваційний компонент) і вміння здійснювати творчу діяльність самостійно (операційний компонент).

Період отрочтва є особливо сприятливим в плані розвитку інтелектуальної та творчої активності, коли молоді люди шукають власні способи самовираження, ставлячи під сумнів, здавалося б, усталені та стійкі погляди, уявлення про світ і своє місце в ньому. Цілком природно, що творча активність підлітків має різне вираження в навчальній діяльності.

При творчому мисленні особливо важливим є не стільки ступінь правильності тих чи інших елементів інформації, «скільки те, наскільки виявиться корисним те чи інше їх поєднання, чи дозволить воно побачити проблему в новому, незвичному ракурсі, розгледіти можливі способи її вирішення».

Розвиток творчої активності добродійно впливає не тільки на здатність до прийняття нестандартних рішень, до самостійного пошуку і переробки інформації - воно зачіпає і духовну сферу особистості, оскільки «всілякий творчий акт має моральне значення, будь то творчість пізнавальних чи естетичних цінностей» [15].

Прагнення до спілкування .

Більшість психологів стверджують, що у людини існує особлива потреба в спілкуванні. Але природу цієї потреби вони або не визначають, або формулюють тавтологічно, як «прагнення до спілкування», «бажання бути разом». При цьому залишається нез'ясованим, чому люди прагнуть один до одного і навіть їм потрібно бути разом.

Не вирішеним залишається і питання про походження потреби в спілкуванні. Лише незначна частина вважає її цілком вродженою. Набагато частіше висувається інша точка зору, яка полягає у ствердженні того, що потреба в спілкуванні складається прижиттєво, в ході реальної практики спілкування людини з оточуючими людьми.

По суті справи залишається відкритим і питання про специфіку потреби в спілкуванні - про її якісну своєрідність і незвідність до будь-яких інших потреб. На словах її часто визнають, але на практиці комунікативну потребу нерідко зводять до

інших потреб - у враженнях, в безпеці, в комфорті від зіткнення з м'яким теплим тілом або в сукупності всіх благ [30].

Вітчизняна психологічна наука має давні традиції щодо дослідження категорії «спілкування» і виявлення її специфічно-психологічного аспекту. Перш принциповим є питання взаємозв'язку спілкування і діяльності.

Виходячи з ідеї єдності спілкування і діяльності (Б. Ананьєв, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн та ін.), під спілкуванням розуміється реальність людських відносин, яка передбачає будь-які форми спільної діяльності людей. Тобто, будь-які форми спілкування, що належать до специфічних форм спільної діяльності. До того ж люди не просто спілкуються в ході виконання ними певних функцій, але вони завжди спілкуються під час відповідної діяльності.

Г. Андрєєва вважає, що доцільним є широке розуміння зв'язку діяльності і спілкування, коли спілкування розглядається і як аспект спільної діяльності (оскільки сама діяльність не тільки праця, а й спілкування в процесі праці), і як її своєрідний дериват (від лат. *derivatus* - відведений, *derivo* - відводжу, утворюють: похідне від чогось первинного).

Іншими словами, спілкування доцільно розглядати в двох планах: як аспект спільної діяльності і як її продукт. Разом з тим діяльність за допомогою спілкування не просто організовується, але і збагачується, в ній виникають нові зв'язки і відносини між людьми. На думку Г. Андрєєвої, таке широке розуміння зв'язку спілкування і діяльності відповідає розумінню самого спілкування як важливої умови привласнення індивідом досягнень історичного розвитку людства, будь то на мікрорівні, в безпосередньому оточенні, або на макрорівні, у всій системі соціальних зв'язків.

Щодо іншої позиції, коли категорія «спілкування» може розглядатися, як самостійна, і зведена до діяльності, процес спілкування стає для людини не тільки засобом, а й метою. Таке розуміння спілкування дозволяє розглядати цю дефініцію як таку, що не обов'язково виникає внаслідок потреби в спільній діяльності; вона може виступати і в ролі власного мотивованого процесу. Як приклад, маємо фатичне (від лат. *fatuus* - дурний, порожній) спілкування, в діяльному аспекті беззмістовним, метою якого є підтримка самого процесу спілкування [10,17].

Ідея автономності та самоцінності спілкування (А. Реан, Я. Коломінський) обґрунтовується, по-перше, теоретичною концепцією про структуру фундаментальних потреб людини (А. Маслоу), в якій спілкування є однією з основних потреб (воно необхідне для того, щоб розділити з іншою людиною своє горе або радість, щоб відчувати себе людиною), по-друге, з позицій суб'єкт-суб'єктного підходу до спілкування (якщо діяльність пов'язана з формулою «суб'єкт - об'єкт», то в спілкуванні нікого з партнерів не можна розглядати як об'єкт, адже кожен з них є активним суб'єктом цього процесу).

На думку вчених, суб'єктність спілкування не зводиться до спрощеного уявлення про цей процес, а до обов'язковості абсолютної рівності партнерів. Однак загальною і незмінною умовою розгляду такої взаємодії як спілкування, є відмова від категорії об'єкта впливу. Саме тому маніпулятивне спілкування, яке будується за принципом «суб'єкт - об'єкт», спілкуванням як таким не може бути.

Тому спілкування як самостійне і зведене до діяльності поняття може бути визначене в такий спосіб: це процес міжособистісної взаємодії, породжений широким спектром актуальних потреб партнерів, спрямований на задоволення цих потреб і опосередкований певними міжособистісними відносинами.

З усього вищевказаного неважко помітити, що поняття «спілкування» тлумачиться в психологічній літературі по-різному:

- як особливий вид діяльності;
- як специфічна соціальна форма інформаційного зв'язку;
- як форма взаємодії суб'єктів;
- як самостійна і зведена до діяльності категорія;
- як процес міжособистісної взаємодії;
- як обмін думками, почуттями і переживаннями;
- як суттєвий аспект людської діяльності;
- як реальність людських відносин, що передбачає будь-які форми спільної діяльності людей;
- як універсальна реальність буття людини, породжується і підтримується різними формами людських відносин.

Більшість дослідників схилиються до думки про те, що діяльність людини в усіх її модифікаціях і спілкування індивіда з іншими людьми, переплетені в її житті найтіснішим чином і фактично жодна з них неможлива без іншої. З цього випливає, що будь-який вид або форма людської діяльності (гра, керівництво, виховання) проявляється через спілкування і навпаки [33].

І навіть спілкування з самим собою (пролонговане спілкування) відбувається таким чином, що людина подумки продовжує розмову з партнером, з яким нещодавно спілкувався. Тобто індивід діє так: він заздалегідь обдумує сценарій розмови, передбачає можливі аргументи і контраргументи учасників спілкування, тактичні прийоми переконання, можливі типи контактів і т.д.

До речі, спілкування з самим собою (тобто *інтраперсональний діалог*) було відомо ще в Стародавній Греції і називалося солілоквіумом (автосугестія мислення, свідомості).

Аналізуючи інтраперсональний діалог, найкраще вдатися до прикладу відносин Сократа і його учнів. Зокрема, учень Сократа Антисфен Афінський вважав, що для становлення мислителя головною передумовою є вміння вести діалог з самим собою. На питання, що йому дала філософія, він відповів: «Уміння вести бесіду з самим собою».

Сучасна психологічна наука вивчає дві основні форми спілкування: в одному випадку - це спосіб організації діяльності, в іншому - задоволення потреби людини в іншій людині, в живому контакті.

Тобто в процесі спілкування здійснюється не тільки взаємний обмін діяльністю, а й уявленнями, ідеями, почуттями людей. Спілкування, таким чином, тлумачиться як форма взаємодії суб'єктів, яка мотивується прагненням виявити психологічні якості один одного і в ході якої формуються міжособистісні відносини між ними (прихильності, дружби чи неприязні).

Крім суб'єкт-суб'єктного підходу до вивчення природи спілкування, який ще в психологічній літературі називають діалогічним (партнер по спілкуванню залишається для співрозмовника значущою, унікальною, неповторною особистістю), мають місце й інші підходи.

Моносуб'єктивний підхід спирається на уявлення про те, що людина в цьому світі практично самотня, і спілкування для неї є епізодом в її житті. При цьому інша людина в житті людини не відіграє помітної ролі.

Згідно з полііндивідним підходом, індивід не просто один в цьому світі, а один з багатьох інших. І вплив однієї людини на іншу ґрунтується на урахуванні психіки останнього.

Інтерсуб'єктивний підхід має в своїй підставі згоду, яка означає однакове розуміння людьми ситуації. Спілкуючись, люди поступаються один одному в розмові, пристосовуються один до одного, будуючи міжособистісні зв'язки.

Спілкування є соціальним явищем, природа якого виявляється в соціумі, в середовищі людей під час передачі соціального досвіду, норм поведінки, традицій та ін. Воно сприяє збагаченню знань, умінь і навичок учасників спільної діяльності, що задовольняє потребу в психологічному контакті, є механізмом відтворення подій, настроїв, координує зусилля людей, допомагає об'єктивному виявленню особливостей поведінки партнерів, їхніх манер, рис характеру, емоційно-вольової та мотиваційної сфери.

Потреба людини в спілкуванні зумовлена суспільним способом її життєдіяльності і необхідністю взаємодіяти з іншими людьми. Спостереження за дітьми, які перші роки свого життя провели серед тварин і не мали можливості спілкуватися з собі подібними, свідчать про численні порушення в їх розвитку як психічному і фізичному, так і соціальному.

Спілкування, таким чином, стає основною умовою виживання людини і забезпечує реалізацію функцій навчання, виховання і розвитку індивіда. Вивчаючи поведінку немовлят, американські дослідники К. Ф. Лейк-Хобсон, Б. Робінсон і П. Скін відзначають, що в перші тижні життя діти можуть обмінюватися з дорослими тільки жестами, мімікою, численними звуками, що свідчить, мабуть, про генетичну «запрограмованість» на спілкування з оточенням. І хоча міміка та звукові «відповіді» рефлексорні і їх ще не можна назвати спілкуванням в повному розумінні цього слова, але вони надзвичайно важливі в процесі встановлення відносин («зрощування») між батьками і дитиною.

Спілкування - це весь спектр зв'язків і взаємодій людей у процесі духовного і матеріального виробництва, спосіб формування, розвитку, реалізації та регуляції соціальних відносин і психологічних особливостей окремої людини, яке здійснюється через безпосередні чи опосередковані контакти, в які вступають особистості та групи.

Це широке розуміння спілкування, а вузький його контекст міжособистісного спілкування - вказує на процес предметної та інформаційної взаємодії між людьми, в якому формуються, конкретизуються, уточнюються і реалізуються їх міжособистісні відносини (взаємовпливу, сприйняття один одного і т.д.) і проявляються психологічні особливості комунікативного потенціалу кожного індивіда.

У процесі міжособистісного спілкування відбувається така взаємодія людей, в якій кожен з учасників реалізує певні цілі (когось переконати, спільно виконати будь-який вид діяльності, показати своє ставлення до того чи іншого факту та ін.) і одночасно пізнати один одного, змінюючи себе і співрозмовника [36].

1.4. Ділова спрямованість особистості

Спрямованість як система відносин особистості до дійсності являє собою наступну тріаду: ставлення до інших людей як до членів колективу; ставлення до праці і результатів, продуктів праці; ставлення до самого себе, своєї особистості. Вона включає в себе потяг, бажання, інтереси, схильності, ідеали, погляди, переконання людини, її світогляд, особливості характеру і самооцінки. Іншими словами, спрямованість особистості людини - це сукупність стійких мотивів, що орієнтують діяльність особи і щодо незалежних від наявних ситуацій.

Ділова спрямованість відображає переважання мотивів, пов'язаних з досягненням групою поставленої мети. Працівник з такою спрямованістю бере керівництво в свої руки. Коли мова йде про вибір завдання, намагається обґрунтовано довести свою точку зору, яка вважається корисною для виконання завдання. Зазвичай такий працівник прагне співпрацювати з колективом і намагається досягти найбільшої продуктивності роботи підлеглих. Для нього характерні захопленість в оволодінні новими навичками і вміннями, самим процесом діяльності, прагнення до пізнання.

Загальножиттєва спрямованість створює переважання мотивів власного благополуччя, прагнення до особистісної першості і престижу. Така людина найчастіше буває зайнята самою собою, своїми почуттями, переживаннями і мало реагує на потреби оточуючих її людей, ігнорує співробітників або роботу, яку повинна виконувати. В роботі бачить, перш за все, можливість задовольнити свої побажання незалежно від інтересів інших працівників і колег [33].

Висновки до розділу 1:

Підводячи підсумок вивчення мотивів та мотивації у структурі особистості і діяльності людини можемо зазначити наступне: 1. У сучасній психологічній науці мотив розуміється як збуджувальний стимул, який має істотні взаємозв'язки з іншими категоріями діяльності особистості, перш за все – потребою. Мотивація особистості має ширше значення, визначається через сукупність символів, що стимулюють активність особистості і позначають процес утворення мотивів. Отже, мотивація пояснює поведінку, а саме спрямованість та активність особистості. У цілому мотивація виступає рушійною силою будь-якої діяльності людини. Одним із факторів успішної діяльності є саме мотиваційна спрямованість. 2. Мотиви особистості формуються під впливом наступних чинників: внутрішні або зовнішні; біологічних або соціальних; активності особистості (мотиви діяльності та поведінки); виду поведінки чи діяльності (аморальні та моральні); ієрархії мотивів (актуальні або потенційні); адекватності умов здійснення (адекватні або неадекватні); суспільністю значення (корисливі чи безкорисливі) та психічного здоров'я (нормальні або патологічні).

Проблема мотивації персоналу ще з давніх часів була об'єктом досліджень багатьох науковців. Численні дослідження вчених щодо заохочення працівників до ефективнішої діяльності можна розділити на дві групи: змістові теорії і процесуальні теорії.

Сучасні науковці розглядають мотивацію як процес впливу на працівників суб'єктом управління; процес усвідомленого вибору працівником певного типу поведінки під впливом зовнішніх і внутрішніх сил; сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, що впливають на працівника і визначають його поведінку; внутрішній стан працівника, що визначається його потребами та

інтересами.

Формами мотивації є матеріальна і нематеріальна, зовнішня і внутрішня, позитивна і негативна, самомотивація. До методів мотивації відносять: примушення, винагородження і солідарність; методи самомотивації і стороннього мотивування; методи позитивного і негативного мотивування; прямі та непрямі методи; внутрішні та зовнішні методи; економічні, організаційні, соціальні та морально-психологічні; адміністративні, економічні і соціально-психологічні.

Усі форми і методи мотивації об'єднуються у систему мотивації – комплекс заходів, що заохочують персонал підприємства до ефективної праці для досягнення мети підприємства.

Система мотивації розробляється в такій послідовності:

діагностика діючої системи мотивації персоналу;

формулювання цілей мотиваційної політики та визначення структури системи мотивації; розробка системи матеріального грошового стимулювання;

формування системи негрошового стимулювання;

побудова системи нематеріального стимулювання;

розробка внутрішніх нормативних документів в сфері мотивації персоналу.

Побудова системи мотивації персоналу повинна ґрунтуватись на таких принципах: комплексність, системність, регламентація, цілеспрямована творчість, орієнтація на результат, простота і зрозумілість, відкритість і об'єктивність.

Щоб побудувати ефективну систему мотивації, необхідно з'ясувати сильні і слабкі сторони діючої системи мотивації. Діагностика системи мотивації передбачає вивчення документів, що регламентують сферу мотивації, вивчення елементів системи мотивації, аналіз відповідності системи мотивації стратегії, цілям та етапу життєвого циклу підприємства, аналіз фонду оплати праці, аналіз середньої заробітної плати, оцінку рівня диференціації заробітної плати, визначення ефективності системи мотивації та опитування працівників.

РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ В СТРУКТУРІ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Мотивація досягнення

Проблема мотивації та мотивів поведінки і діяльності – одна із головних в психології та педагогіці. Суспільство завжди потребуватиме людей, що вміють досягати успіху. А щоб бути успішним, необхідно мати мотивацію досягнення. У структурі особистості мотивація займає особливе місце. Питання про сили, які спонукають людину до здійснення вчинків, дій, що детермінують, спрямовують і регулюють її поведінку і діяльність, цікавив людей у всі часи.

Суттєвий інтерес представляє розуміння сутності поняття „мотивація досягнення“, яке пов’язане з потребами суб’єкта добиватися успіху в поставлених завданнях будь-якої діяльності. Вперше це поняття було введено американським психологом Генрі Мюрреєм (1893-1988 рр.) в книзі „Дослідження особистості“ (1938 р.) серед великої кількості базових потреб, які були поділені ним на дві групи – первинні (вітальні), які пов’язані з фізичним задоволенням і вторинні (психогенні), пов’язані з психічним або емоційним задоволенням. До первинних потреб учений включив потреби у: кисні, воді, їжі, сексі, лактації, сечовипусканні, уникненні пошкоджень, того, що отруює, переохолодженні, відчуттях; до вторинних – потреби: придбання, охорони, порядку, утримання, конструювання, переваги (досягнення, визнання), демонстрації, недоторканності (безчестя, захисту, протидії), домінування, шанування, уподібнення, автономії, суперечності, агресії, приниження, уникненні провини, аффіляції, нехтуванні, протегуванні, підтримці, гри, пізнання, вислову[32].

Потребу досягнення Г. Мюррей розумів як стійку потребу в досягненні результату в роботі, як прагнення до подолання перешкод; розвитку сили; намагання зробити щось складне якнайкраще і швидше .

Дослідженню мотивації досягнення присвячено багато праць, як вітчизняних вчених (В. Асєєв, І. Ал- туніна, В. Бажанюк, С. Занюк, Є. Ільїн, А. Леонтьєв, Б. Шаповалов та інші), так і зарубіжних (Н. Ах, К. Левін, Д. Макклеланд, А. Маслоу, Х. Хекхаузен та інші). Однак єдиного визначення даному поняттю немає, не визначені також структурні компоненти мотиву досягнення. Так, Х. Хекхаузен вважає, що мотивація досягнення – це спроба підвищити, або зберегти максимально високими можливості людини у всіх видах діяльності, до яких можуть бути використані критерії успішності і де виконання схожої діяльності може привести або до успіху, або до невдачі. С. Занюк трактує це визначення як прагнення людини досягати значних результатів, успіхів у діяльності. Першим термін «мотивація досягнення» ввів Д. Макклеланд і під ним він розумів співвідношення з критеріями якості діяльності [9]. Чим вищий рівень мотивації у людини, тим більше вона здатна прикладати зусиль для досягнення своєї мети.

Рівень мотивації залежить від кількості мотивів, які формують дану мотивацію. Тому було зроблено багато спроб класифікувати мотиви. При цьому виділення видів мотивів у кожного автора залежить від його власного розуміння сутності мотиву [3].

Різними вченими мотив розглядався як один з психологічних феноменів: або як потреба, або як ціль, або як намір, або як властивості особистості, або як стан. Але Є. Ільїн, дослідивши кожен із цих сутностей мотиву, прийшов до висновку, що окремо ці психологічні феномени не є мотивами, а лише описують одну із багатьох граней мотиву і допомагають відповісти на запитання: чому обрана саме ця ціль? (мотив як потреба), для чого проявляється ця активність? (мотив як ціль), чому обрана саме ця ціль і цей спосіб її досягнення» (мотив як властивості особистості). Таким чином, Є. Ільїн, дослідивши сутність мотиву, розглядає його як складне інтегральне утворення [3].

С. Бубка, розуміючи сутність мотиву як стимулювання до активності людини, виділяв наступні види мотивів: мотив емоційного задоволення; мотив соціального самоствердження; мотив фізичного самоствердження; соціально-емоційний мотив; соціально-моральний мотив; мотив досягнення; спортивно-пізнавальний

мотив; раціонально-вольовий мотив; мотив підготовки до професійної діяльності; громадянсько-патріотичний мотив [1].

У своїх працях С. Занюк виділяє наступні види мотивів: мотив самоствердження; мотив ідентифікації з іншою людиною; мотив влади; процесуально-змістові мотиви; мотив саморозвитку; мотив досягнення; просоціальні мотиви; мотив афіліації. Проте загальноприйнятої класифікації мотивів, яка б задовольняла всіх вчених, не має. Класифікація залежить від цілей вченого, від того, які завдання він хоче вирішити. Та, не зважаючи на це, мотив досягнення присутній в усіх класифікаціях.

Значний внесок в дослідженні поняття «мотив досягнення» зробили американські та німецькі вчені: Н. Ах, К. Левін, Д. Макклеланда, А. Маслоу, Х. Хекхаузена, Ф. Хоппе. Вони по-різному трактують дане поняття, але спільним є те, що мотив досягнення включає в себе два рівні домагань: прагнення досягти успіху та уникнути невдачі [8].

Перші дослідження цього різновиду мотивацій проводилися ще в 1950-і рр. американським ученим Девідом Мак-Клелландом (нар. 1917 р.).

Відштовхуючись від концепції Г. Мюррея про потребу в досягненні, він досліджував мотивацію досягнення на матеріалі лабораторних експериментів і статистичних показників економічного добробуту націй. Основною була ідея, що люди ставлять перед собою цілі і рухаються до них тому, що у них є потреба в досягненні як спонука робити щось якнайкраще, причому не для схвалення або нагороди, а заради результату як такого. Це дуже стійка тенденція, що виявляється в безлічі життєвих ситуацій. Д. Мак-Клелланд відзначав, що на розвиток мотивації досягнення впливають зовнішні умови. Зокрема, важливу роль грають батьки, які можуть створити сприятливі умови для становлення цієї форми мотивації. Він проаналізував прагнення до досягнення у представників різних культур залежно від типових в даній культурі процесів соціалізації й способів виховання й дійшов висновку, що в країнах, де заохочуються автономія і особистісні досягнення, економічний розвиток має відбуватися швидше.

Фахівець в галузі психології мотивації, американський психолог Джон Уїльям Аткинсон (нар. 1923 р.) відмітив, що в мотивації досягнення виявляються дві тенденції – прагнення до успіху і прагнення уникнути невдачі. При домінуванні першої суб'єкт здійснює якісь дії, при домінуванні другої – схильний нічого не робити. Причому ці дві тенденції взаємодіють з очікуваннями і цінностями. Так, якщо очікування успіху або велике, або мале, спонукальна цінність дії незначна. А саме, якщо суб'єкт не вірить в свій успіх, тоді йому не треба докладати зусиль, а якщо успіх гарантований, то також немає чого старатися. Те ж саме правило виконується відносно прагнення уникнути неспіху. Якщо очікування невдачі велике, значить, є підстави уникати виконання завдання, в протилежному випадку, оскільки невдача при виконанні легкого завдання дуже принизлива, суб'єкта, потреба якого – уникнути невдачі, схильна відмовлятися від вирішення легких завдань

Першим, хто ввів поняття «рівень домагань», був Ф. Хоппе. Він визначав його як сукупність очікувань, цілей і домагань до власних досягнень у майбутньому, які зміщуються з кожним досягненням. М. Юкнат, розвиваючи вчення Ф. Хоппе, вивела наступну закономірність, а саме, що формування домагань залежить від попереднього досвіду індивіда. Тобто рівень домагань підвищується після серії успіху, і відповідно зменшується після ряду невдач, але слід зауважити, що поодинокий успіх чи невдача не мають суттєвого впливу на рівень домагань [7].

Різні автори по-різному розглядають співвідношення між прагненням досягти успіху і уникненням невдачі. Деякі вважають (наприклад, Д. Аткинсон), що ці два прагнення не існують в мотиві досягнення одного суб'єкта. Тобто, якщо людина орієнтована на успіх, то вона не відчуває страху перед невдачею і, навпаки, якщо вона орієнтована на уникнення невдачі, то прагнення до успіху в неї виражене слабо. Однак інші вчені притримуються протилежної думки, тобто вони вважають, що в індивіда з яскраво вираженим прагненням до успіху цілком може бути не менш сильне прагнення уникнути невдачі, особливо якщо вона викличе в суб'єкта важкі переживання. Таким чином, слід говорити про переважання якогось із двох прагнень: чи досягнення успіху, чи уникнення невдачі, при наявності обох у

кожної людини [3].

На думку Х. Хекхаузена, рівень домагань являє собою рівень успішності, який може змінюватись у залежності від рівня ефективності діяльності. Таким чином, критерії успішності є і ціллю діяльності і відображають величину вольових та фізичних зусиль, які треба докласти, щоб досягти успіху, або принаймні уникнути невдачі. Рівень успішності є обов'язковим для людини домаганням, а його досягнення чи недосягнення впливає на самооцінку індивіда [8].

До подібного висновку в своїй роботі «Самооцінка та рівень домагань як динамічна система» прийшла Г. Меднікова. Вона стверджує, що між структурними компонентами самооцінки та рівнем домагань існує тісний зв'язок і що зниження чи підвищення самооцінки індивіда тягне за собою пропорційне зниження чи підвищення рівня домагань [7].

Х. Хекхаузен вважає, що ідея досягнення, яка є ключовою в мотиві досягнення, формується на рівні двох можливостей: досягнення успіху та уникнення невдачі. А з цього випливає, що мотив досягнення складається з цих двох тенденцій [8]. Отже, рівень домагань є визначальним фактором у формуванні мотиву досягнення.

Також слід відмітити, що люди орієнтовані на успіх не завжди мають високий чи підвищений рівень домагань. Теж саме стосується і людей орієнтованих на невдачу – їх рівень домагання не обов'язково низький. Існують випадки, коли індивіди орієнтовані на невдачу прагнуть досягти найвищого рівня успішності, хоча зазвичай так і не досягають його. Різниця між орієнтованими на успіх і тими, хто прагне уникнути невдачу, полягає в тому, що перші сприймають рівень успішності як обов'язкову якість, якщо вона не значно перевищує їх рівень досягнення, тобто знаходиться в зоні досяжності. Також люди з високим рівнем домагань при постановці мети розраховують на успіх більше, ніж на невдачу. Це пов'язано з оцінкою їхнього рівня успішності, порівняно з загальним фоном та підвищеним очікуванням успіху. Ще однією характеристикою високо мотивованих людей є те, що вони віддають перевагу успішності, а не престижу, на відміну від низько мотивованих [8].

Отже, виходячи з вище сказаного прийшли до висновку, що мотив досягнення є ключовим при формуванні мотивації досягнення. Сутність його поняття ми розуміємо як наполегливе прагнення, спонукання людини до активності, пов'язане з намаганням досягти успіху (або уникнути невдачі) в діяльності і який напряму залежить від рівня домагань особистості. Мотив досягнення є стійкою рисою особистості та розглядається як складне інтегральне утворення, яке має свої структурні компоненти.

Різні автори по-різному дивляться на співвідношення між прагненням до успіху й уникненням невдачі. Одні вважають (наприклад, Д. Аتكінсон), що це взаємовиключні полюси на шкалі - мотиву досягнення, і якщо суб'єкт орієнтований на успіх, то він не зазнає страху перед невдачею (і навпаки, якщо орієнтований на уникнення невдачі, то у нього слабо виражене прагнення до успіху). Інші доводять, що виразно виражене прагнення до успіху цілком може поєднуватися з не менш сильним страхом невдачі, особливо якщо вона пов'язана для суб'єкта з якими-небудь важкими наслідками. І дійсно, є дані, що між вираженістю прагнення до успіху і уникнення невдачі може бути позитивна кореляція. Тому швидше за все мова йде про переважання у того чи іншого суб'єкта прагнення до успіху або уникнення невдачі за наявності того й іншого. Причому це переважання може бути як на високому, так і на низькому рівні вираженості обох прагнень.

Суб'єкти, мотивовані на успіх, надають перевагу завданням середньою або трохи вище середньою трудності. Вони упевнені в успішному результаті задуманого, їм властиві пошук інформації для думки про свої успіхи, рішучість в невизначених ситуаціях, схильність до розумного ризику, готовність узяти на себе відповідальність, велика наполегливість при прагненні до мети, адекватний середній рівень домагань, який підвищують після успіху і знижують після невдачі. Дуже легкі завдання не приносять їм відчуття задоволення і справжнього успіху, а при виборі дуже важких велика вірогідність неуспіху; тому вони не вибирають не ті, не інші. При виборі ж завдань середньої трудності успіх і невдача стають рівноімовірними і результат стає максимально залежним від власних зусиль суб'єкта. У ситуації змагання і перевірки здібностей вони не втрачаються.

Суб'єкти зі схильністю до уникнення невдачі шукають інформацію про можливість невдачі при досягненні результату. Вони беруться за вирішення як дуже легких завдань (коли їм гарантований 100% успіх), так і дуже важких (коли невдача не сприймається як особистий неуспіх). В дослідженнях Д. Мак-Клелланда було достовірно зафіксовано, що ті студенти, у яких переважала мотивація успіху, через багато років після закінчення університету мали значно вищі професійні досягнення (у сфері економіки і політики), ніж мотивовані уникненням невдачі.

Рівень мотивації досягнення індивіда тісно пов'язаний з груповою динамікою. Так, зокрема, в дослідженнях Т. Антопольської показано, що, по-перше, якщо соціальні умови життєдіяльності групи забезпечують високий рівень мотивації досягнення, то тим самим вони благотворно впливають як на розвиток особистості, так і на становлення самої групи; по-друге, наявність лідерів, що уміють організувати групу на вирішення сумісних проблем і з високою мотивацією досягнення значущих групових цілей, сприяє активній рефлексії сформованості групової спрямованості. На думку С.С. Занюка, суб'єкт з сильним мотивом досягнення характеризується наполегливістю у досягненні мети, схильністю ставити віддалені цілі, не задовольняється отриманим результатом, нескладним завданням і легкодосяжними цілями, для нього головне в житті – це переживання радості успіху внаслідок досягнення високих результатів [2].

Суб'єктивна цінність та привабливість успіху в управлінській діяльності – це важливий чинник, який визначає мотивацію досягнення. Від того, якого значення керівник навчального закладу надає досягненням в управлінській діяльності, залежить наскільки інтенсивно він працюватиме задля досягнення успіху в цій сфері. Формувати мотивацію досягнення в управлінській діяльності у керівників ПТНЗ необхідно шляхом навчання способів поведінки, типових для людини з високорозвинутою мотивацією досягнення, а саме, коли вибираються середні за складністю цілі й уникаються як занадто легкі, так і дуже складні, переважають ситуації, що передбачають особисту відповідальність за успіх справи, вивчаються конкретні приклади зі свого повсякденного життя та людей з високою мотивацією досягнення тощо.

2.2. Концепт «успіх» у соціально-психологічному аспекті

В кінці 90-х років XX століття актуалізувалися поняття «успіх» і «успішна особистість». У зв'язку з цим виникла необхідність у вивченні даного феномена. С. І. Ожегов розглядав успіх як: 1. Удача в досягненні чого-небудь. 2. Суспільне визнання. 3. Хороші результати в роботі, навчанні[31].

Слово «успіх» близьке за значенням до виразу «досягти успіху», тобто самоствердитися в суспільстві, виділитися в ньому і домогтися професійних висот. Можна підійти до розуміння успіху як удачі в діяльності, визнаної суспільством. Таке розуміння успіху відображає бажання людини не тільки злитися з суспільністю, стати одним єдиним з нею, а й бути відзначеним і визнаним в ній, отримати оцінку своїх дій. Потреба у визнанні пов'язана з прагненням людини бути помітною серед інших людей, бути значущою і цінною для них. Людині хочеться, щоб на неї звертали увагу, зважали на її присутність, визнавали її «особливість», «самість», властиві лише їй риси [43].

Успіх визначається як позитивний результат діяльності суб'єкта за досягненими значущими для неї цілями, що відображають соціальні орієнтири суспільства. Успіх виступає своєрідною формою самореалізації суб'єкта, забезпечує його саморозвиток і передбачає схвалення або визнання з боку суспільства. Індивідуальну готовність до успіху підвищує конкуренція і змагання.

З боку суспільства успіх або неуспіх особистості оцінюється, виходячи з наявності об'єктивного результату (досягнення мети) і значущості виконаної діяльності відповідно до системи суспільних цінностей. Не менш важливим є і зміст суб'єктивної оцінки результату виконуваної діяльності. Досягнення «успіху» переживається особистістю емоційно, на відміну від «результату», отримання якого може не викликати емоційних переживань, якщо діяльність виявляється мало значущою для особистості [47].

Успіх як соціально-психологічний феномен має широкий діапазон проявів і передбачає дію своєрідних психічних механізмів (ідентифікації, проєкції, прийняття та ін.).

У ряді робіт зарубіжних і вітчизняних вчених цей феномен отримав теоретичне трактування.

До робіт цього напрямку можна також віднести психологічні техніки успіху К. Роджерса, Р. Чалдині, Д. Карнегі, і ін. Названі автори намагаються озброїти людей своїми «рецептами», але часто вони носять повсякденний характер і тому втрачають теоретичність. Але головна заслуга перерахованих авторів полягає в пропагуванні тези, що автором успіху-неуспіху є сама людина - суб'єкт діяльності, пізнання і спілкування [48].

2.3 Мотивації досягнення як ажливий чинник успіху особистості.

У наш час, вищим навчальним закладам потрібно готувати перспективних фахівців, здатних вирішувати будь-якої складності питання. Тому і виникає потреба дослідження мотиваційної сфери майбутнього фахівця. Для створення успішної кар'єри головним є поєднання мотивації особистості, ціннісних орієнтацій, здібностей, а також високий рівень загального інтелектуального та особистісного розвитку.

С.С. Занюк визначає, що мотивація – це сукупність спонукальних факторів, що визначають активність особистості; це всі мотиви, потреби, стимули, ситуативні чинники, які спонукають поведінку людини.

О.М. Леонтьєв вважає, що мотивація проявляється у властивостях особистості. Тому в диференційно-психологічному дослідженні проблеми життєвої успішності важливе місце відведено аналізу взаємозв'язку індивідуальних поведінкових стратегій, багато з яких виявляють себе уже в дитинстві, з параметрами життєвого успіху.

Мотив досягнення – це прагнення людини досягати значних результатів, успіхів і майстерності в діяльності. Рівень мотивації досягнення у майбутньому має дуже важливе значення, бо успіх у будь-якій діяльності залежить не лише від здібностей і знань, а й від мотивації. На думку В.С. Мерліна, відмітною ознакою мотивів є їх цілеспрямованість, тобто людина повинна усвідомлювати, чого вона саме потребує, чого не вистачає.

На думку Є.П. Ільїна, мотив – прагнення до самовдосконалення здійснюється формування власної особистості, розвиток своїх здібностей, здобуття знань та умінь .

А.Д. Тлемісова трактує поняття «мотив» розглядає декілька підходів. По-перше, мотив – це спонукання особистості до певного виду діяльності, яка спрямована на задоволення і заохочення потреб людини; наявність внутрішніх або зовнішніх факторів, які спонукають активність суб'єкта і визначають її спрямованість. По-друге, за допомогою мотиву суб'єкт обирає ідеальний або матеріальний предмет діяльності. По-третє, мотив слугує причиною вибору вчинків та дій людини [9].

Є.Б. Горчакова посилається на В.І. Ковальова, який визначає мотиви як усвідомлені спонукання поведінки і діяльності, що виникають при вищій формі відображення потреб, тобто їхньому розумінні. Отже, мотив – це усвідомлена потреба [4].

Г.Я. Гольдштейн зазначає, що кар'єра має свої русійні мотиви для досягнення цілей. До них відносять: Автономія – людина прагне працювати по-своєму, незалежно від інших, зазвичай в роботі досягають високих посад та авторитету серед колег; Функціональна компетентність – це прагнення людини бути найкомпетентнішим у своїй справі та бути визнаним з боку колег; Безпека і стабільність – особи ставлять за мету зберегти своє місце в організації; Управлінська компетентність – особи прагнуть до влади, привілеїв, визнання керівництвом; Підприємницька креативність – працівник відкритий до творчого потенціалу, головний мотив для них – це набуття необхідної влади і свободи; Потреба в першості – людина завжди намагається бути першою серед своїх колег; Стиль життя – людина намагається отримати цікаву, з великою заробітною платою роботу, але яка надає свободу у всьому; Матеріальний добробут – прагнення отримати роботу зі стабільною та високою заробітною платою; Забезпечення здорових умов – прагнення отримати роботу, яка передбачає виконання своїх службових обов'язків у комфортних та безпечних для життя умовах. У плануванні та розвитку кар'єри важливим є, перш за все, спрямування мотивації на реалістичне уявлення особистості про те, чого можна досягти в конкретних умовах праці відповідно до реального рівня особистого і професійного потенціалу.

С.В. Алексєєва, Л.М. Єршова, Д.О. Закатнов, В.Г. Лозовецька розрізняють нормативну і примусову мотивацію. Примусова мотивація – це спосіб, який

базується на загрозі погіршення задоволення певних потреб працівників у разі невиконання ними вимог суб'єкта управління. За умов оперативного управління така мотивація має низку переваг: максимально оперативна, використовуються базові, елементарні потреби, які притаманні всім. Однак існують і недоліки: надмірне мотивування може викликати у працівників конфлікти, неврози, порушення трудової дисципліни, плинності кадрів, страх втратити досягнуті позиції у праці [1].

Нормативна мотивація характеризує безпосередній вплив на особистість працівника з метою зміни його системи цінностей, зумовлюючи тим самим формування бажаної системи трудових мотивів. Здійснюється даний вплив за допомогою переконання, навіювання, агітація тощо. У разі успіху цього способу цілі управління об'єкта стають власними цілями. Тим самим формується і потім проявляється у справ особиста зацікавленість персоналу в ефективних результатах своєї праці, в успішній виробничій діяльності колективу й підприємства. Мотивація особистості до кар'єрного зростання не повинна мати примусовий характер, мотивація має орієнтуватися на ефективну самореалізацію особистості, розвиток її самостійності, творчості та інноваційності.

Згідно Х. Хекхаузену, мотивація досягнення може бути визначена як спроба збільшити або зберегти максимально високі здібності людини до всіх видів діяльності, до яких можуть бути застосовані критерії успішності і де виконання подібної діяльності може, привести або до успіху, або до невдачі. Мотивація досягнення спрямована на певний кінцевий результат, одержуваний завдяки власним особливостям людини, а саме на досягнення успіху або уникнення невдачі. Для мотивації досягнення характерний постійний перегляд цілей [11].

К. Холл., Г. Линдсей трактують Г. Мюррея, який говорив, що потреба в досягненні характеризується наступними поняттями: виконувати важні доручення; керувати, маніпулювати, організовувати – щодо фізичних об'єктів, людей або ідей; робити це по можливості швидко і самостійно; долати перешкоди і досягати високих показників; вдосконалюватися; змагатися і випереджати інших; реалізовувати таланти і тим підвищувати самоповагу [11].

Фактори, що визначають наявність сильної мотивації досягнення:

1. Прагнення досягати високих результатів (успіхів).
2. Прагнення робити все якомога краще.
3. Вибір складних завдань і бажання їх виконати.
4. Прагнення вдосконалювати свою майстерність.

Мотив досягнення диференціює людей за їх прагненням до успіху. Люди з високим показником мотиву досягнення прагнуть досягти високих результатів в діяльності. Тоді як особи з низьким показником мотиву досягнення байдужі до успіхів, їх не цікавлять високі результати, і вони нічого не роблять для їх досягнення. Мотив досягнення суттєво впливає на активність в певній ситуації або сфері діяльності. Однак не тільки він, а й інші чинники (складність завдання, цінність успіху, ймовірність, тобто шанси досягнення успіху) впливають на прагнення до успіху в певний момент часу.

Г. Мюррей вперше виділив мотив досягнення успіху як стійку властивість особистості та цілеспрямоване бажання зробити щось швидко і якісно, досягти значного рівня в будь якій діяльності. Мотиваційні феномени є одним з визначальних внутрішніх факторів, які впливають на прагнення людини досягати успіху в діяльності.

Людина, яка прагне досягти успіху, високих результатів в діяльності, володіє сильною мотивацією досягнення. Для одних досягнення успіхів в діяльності більш важливо, для інших - менш.

Від того, яке значення людина приписує досягненням в певній галузі, залежить вибір тієї діяльності, якою він прагне займатися.

Очікування успіху (суб'єктивна ймовірність досягнення успіху).

Очікування успіху ми розуміємо як очікування того, що виконання дії призведе до успіху (тобто до досягнення мети). Отже, очікування успіху - це ступінь впевненості в тому, що діяльність буде мати успіх.

Від того, наскільки людина впевнена в успіху, залежить мотивація її діяльності. Чим більше людина сподівається на успіх, тим більше зусиль вона здатна докладати, тим сильнішою буде її мотивація досягнення.

Люди, які сподіваються на успіх в діяльності та очікують позитивних результатів, є більш цілеспрямованими, мотивованими, їх прагнення досягти успіху (тобто мотивація досягнення) буде сильнішим.

Фактори, від яких залежить суб'єктивна ймовірність досягнення успіху.

Серед умов, які впливають на очікування успіху (суб'єктивну ймовірність досягнення успіху), важливе місце займають наступні фактори:

- 1) уявлення про свої здібності (суб'єктивна оцінка своїх здібностей), яке формується на підставі успіхів і невдач в минулому;
- 2) суб'єктивна складність завдання;
- 3) переконання в залежності успіху від витрачених зусиль.

Вплив значущості (привабливості) успіху на силу мотивації досягнення.

Суб'єктивна цінність і привабливість успіху в певній діяльності - ще один важливий фактор, який визначає мотивацію досягнення (прагнення до успіху).

Мотивація досягнення та поведінка, спрямована на досягнення, в значній мірі залежать від сфери діяльності, від привабливості діяльності і від цінності успіху в цій конкретній діяльності. Учень може бути наполегливим на уроках математики (цінність успіху з математики висока) і байдужим до успіхів з літератури (цінність успіху з літератури низька).

Розглянемо більш докладно запропоновані Х. Хекхаузенем категорії мотивації досягнення (тобто розумові структури, якими оперує людина з високим рівнем мотивації досягнення).

1. Потреба в досягненні і успіху (ПД)

ПД спостерігається і враховується тоді, коли людина ставить перед собою позитивно сформульовану мету діяльності. Як ПД враховуються і використовуються при написанні доповідей, позитивно сформульованих тверджень, в яких не виражаються побоювання і невпевненість щодо можливості досягнення мети, а навпаки, висловлюється прагнення досягти успіху.

Висловлювання, які належать до цієї категорії:

- 1) він хоче виконати це завдання;
- 2) успіх спонукає його до подальшої активної діяльності;
- 3) він прагне поліпшити свої успіхи;

- 4) успіх надихає його, додає сил, бажання працювати;
- 5) завтра я з задоволенням виконаю це завдання;
- 6) він намагається виконати це завдання якомога краще;
- 7} він працює над своєю новою ідеєю і думає, що цього разу все повинно

вийти.

Які висловлювання до ПД не належать?

1. Якщо такий же позитивно сформульований намір доповнюється твердженням, яке стосується прагнення уникнути невдачі, то це відноситься не до потреби в досягненні успіху, а до потреби уникнути невдачі (наприклад: «Щоб не вчитися під час канікул, він планує попрацювати зараз»).

2. Намір, спрямований на виконання несуттєвої діяльності, також не враховується як ПД («Він збирається виписати рахунок» або «Він хоче забрати цей документ»).

3. Бажання і надія не повинні також супроводжуватися висловами, які вказують на намір уникнути неудачі (наприклад: «Сподіваюся, що виконав правильно, інакше доведеться ще раз переробляти», - до цієї категорії не належить).

4. Якщо наміри і бажання спрямовані на те, щоб якомога швидше закінчити роботу і звільнитися від неї, то це до ПД також не відноситься (наприклад: «Він хоче якомога швидше позбутися від цієї роботи»).

II. Очікування успіху (ОУ)

Очікування, яке пов'язане не тільки з повною впевненістю в успіху, але і з його ймовірністю, відноситься до категорії ОУ.

Приклади тверджень і висловлювань, які належать до категорії ОУ:

- 1) не виникає сумніву, що його нова книга буде мати успіх;
- 2) вони думають, що виконають цю роботу добре;
- 3) вони впевнені в успішному завершенні справи.

Якщо очікування успіху пов'язано з певною умовою, то це до ОУ не відноситься (і такі твердження в мотиваційних тренінгах при складанні доповідей використовувати не слід). Оскільки в такому випадку очікування успіху ставиться в залежність від виконання внутрішнього і зовнішнього умов, то, очевидно, що ОУ

нечітко позитивне (пропозиція «Андрій думав, що коли виконає це завдання, то отримає відмінну оцінку» до ОУ не відноситься).

III.Похвала (схвалення)

Схвалення враховується тоді, коли хто-небудь схвалює, відзначає або нагороджує іншого (інших) за хорошу роботу або досягнення позитивних результатів. До схваленню належать твердження, в яких передбачається можливість винагороди (що характеризує визнання за позитивне досягнення). Схвалення враховується також, коли хто-небудь констатує гарну рису, акуратність, оригінальність роботи іншої людини.

IV. Позитивний емоційний стан (E +)

Як E + враховуються всі емоційні стани (радість, задоволення) в межах певної діяльності, які стосуються певної роботи і досягнення успіху. До цієї категорії належать твердження, в яких герой доповіді висловлює радість, захоплення, задоволення (тобто позитивні емоції) в процесі роботи.

V. Потреба в уникненні неспіху (ПУН)

ПУН враховується в усіх випадках, коли відкрито виражається потреба, намір, бажання або надія уникнути невдачі в діяльності. До цієї категорії відносяться твердження, в яких людина (або кілька осіб) ставить перед собою мету, пов'язану з униканням неспіху і неприємностей (тобто коли вона прагне уникнути невдачі і неприємностей).

2.4.Інноваційні підходи зарубіжних країн до формування систем мотивації персоналу підприємств.

Аналіз наукових джерел свідчить про наявність великої кількості робіт вітчизняних та зарубіжних вчених щодо дослідження систем мотивації та стимулювання персоналу. Вагомий внесок у розробку теоретичних та практичних засад трудової мотивації зробили такі вчені: Є.С. Носова, Л.В. Плотніков, Е.Л. Макарова, М.М. Голубєва, В.А. Перехрестова, П.В. Фурсова , І.А. Анісімова, Т.С. Щукіна, Л.А. Мучнікова, Д.І. Рахметов, С.А. Кузнецов , О.М. Субочова , К.А. Тюріна, Н.О. Кондратенко, М.В. Волкова, М.А. Магомедова, І.В. Шоломицька, І.В.Уразманов, Д.В. Джулай, О.Р. Жаворонкова, А.А. Пегушина, Т.М. Харченка, Є.А. Абрамова, В.І. Сидорова, Т.Г. Долматова, Т.А. Зубкова, І.Г. Іщенко.

Незважаючи на широке коло існуючих наукових напрацювань, проблема формування ефективної системи мотивації персоналу на підприємствах з огляду на передовий досвід зарубіжних країн потребує подальших досліджень. Це пов'язано з необхідністю фокусування уваги на формуванні конкурентоспроможного персоналу підприємств, що характеризується високим рівнем інтелекту, творчими здібностями і прагненням до професійного самовдосконалення, а також відповідними мотивами та стимулами до праці. Невід'ємною умовою сталого економічного розвитку держави є підвищення ефективності праці всіх рівнях управління економікою і, насамперед, лише на рівні підприємства. Реалізація завдань економічного зростання можлива за умови створення мотиваційної системи, яка здатна спонукати персонал до ефективної праці, яка є критерієм ефективності виробництва як на макроекономічному рівні, так і на рівні підприємства.

Вітчизняні підприємства на практиці відчули, що розвиток та успіх ринкових відносин неможливі без пошуку нових сучасних форм мотивації та стимулювання праці, які в даний час успішно використовують зарубіжні підприємства. З усіх чинників, які впливають на ефективність діяльності підприємства, найбільше значення має мотивації персоналу і результативність праці. Це стосується різних галузей діяльності – від групи персоналу до окремих фахівців. Як свідчить зарубіжний досвід, підприємствами, на яких більша частина персоналу мотивована на досить високому рівні, найчастіше досягається бажаний високий результат. Безумовно, кожному підприємстві керівництво вибирає свої методи мотивації. У закордонних компаніях керівництво давно дійшло висновку, який саме вибрати інструмент для управління сучасним працівником, чи заохочувати його, чи постійно залякувати – загрожувати звільненням чи зниженням заробітної плати. Цінного співробітника необхідно поважати та піклуватися про нього, оскільки від його знань, працездатності та лояльності багато в чому залежить успіх підприємства в цілому.

За кордоном розуміння мотивації персоналу ширше, ніж на вітчизняному ринку, де прийнято вважати, що працівник активізує трудову діяльність виключно заради матеріального блага. Доцільно зазначити, що рівень оплати праці має

випереджати інші чинники впливу, оскільки лише малий відсоток працівників працюють за ідею. Однак, якщо підприємство надасть своєму працівникові можливість відвідувати навчальні курси або тренінги з вивчення іноземних мов або абонемент у басейн, то, безумовно, він із задоволенням використовує подібний бонус [14].

При формуванні системи мотивації персоналу необхідно використовувати вже накопичений світовою практикою досвід. Орієнтиром може бути позитивний досвід розвинених країн, а також можливість його впровадження на вітчизняних підприємствах. На сьогоднішній день найбільш поширеними інноваційними методами мотивації працівників є корпоративні заохочення та премії.

Інноваційні методи мотивації персоналу відіграють велику роль у використанні робочого потенціалу максимум. Тому досвід використання інноваційних підходів у зарубіжних компаніях можна застосовувати і на вітчизняних підприємствах з метою соціально-економічного розвитку регіону загалом. Необхідно враховувати певні особливості ринкової економіки та менталітету населення. Слід зазначити, що у країнах поширені нематеріальні винагороди: пільги, пов'язані з робочим графіком; «Винагороди-подяки»; різні заохочувальні заходи підприємства, що не стосуються робочого процесу; якість та умови роботи [17].

Проведений аналіз дозволяє узагальнити та систематизувати досвід зарубіжних країн щодо мотивації праці. Слід зазначити, що половину заробітної плати працівників складають виплати стимулюючого характеру. Найбільш поширені бонусні виплати – це додаткова відпустка; послуги з охорони здоров'я; виплати з материнства; виплати у разі захворювань; безкоштовні телефонні дзвінки по корпоративному телефону; послуги з надання автомобілів у найм; безкоштовний домашній Інтернет

Широке застосування бонусної системи пояснюється її перевагами: бонус орієнтує на результат винагороди, не стає постійним компонентом заробітної плати, не підвищуючи таким чином витрати на оплату праці. Ефективним стимулом надання матеріальної допомоги у вигляді індивідуальної винагороди виявилися

одноразові виплати – на житло, харчування, транспорт, культурні заходи та медичні витрати [17].

На особливу увагу в дослідженні мотивації персоналу заслуговує практика таких зарубіжних країн, як США, Франція, Японія, Великобританія, Німеччина та Швеція. Найбільш вдалимими можна вважати англійську, американську та французьку моделі. Це тим, що ці моделі об'єднують ряд мотиваційних чинників, які цілком реально застосувати практично. Систематизовані та узагальнені фактори та особливості зарубіжних систем мотивації персоналу представлені на рис. 1.

Зазначимо, що існуючі методи мотивації на американських підприємствах можна розділити на дві групи: методи, що підтримують імідж підприємства, та методи, що сприяють зростанню продуктивності та якості. Щодо першої групи методів, то вони забезпечують добір та становлення більш кваліфікованого персоналу на своєму робочому місці, а друга група націлена на підтримку високого рівня ефективності.

Особливістю мотивації персоналу у Великій Британії є широке поширення партнерських відносин між підприємцями та працівниками. Це виявляється в активній участі персоналу у власності, прибутку та прийнятті рішень на підприємствах. В англійській моделі мотивації існує два різновиди системи оплати праці – грошова та акціонерна. Цей розподіл відбувається залежно від участі працівника в отриманні прибутку підприємства [17].

Центральною ідеєю німецької мотиваційної моделі є людський чинник і врахування інтересів працівника як особистості, яка розуміє свою відповідальність, тобто розуміння інтересів суспільства та пошук свого місця у системі «виробництво – споживання». Однак не кожен працівник здатний працювати відповідно до вимог ринку. Зокрема, німецьке ринкове господарство має назву соціального тому, що держава створює умови для всіх громадян, зупиняє несправедливість та захищає всіх беззахисних, а саме хворих людей, безробітне населення, а також людей похилого віку та дітей.

Слід зазначити, що ключовою передумовою соціального консенсусу є соціальна справедливість. Вдале поєднання мотивації персоналу, а також соціальних гарантій продукують одну з найефективніших моделей, що забезпечує

як економічний добробут, так і соціальні гарантії. Таким чином, модель мотивації персоналу в Німеччині формується за принципом соціальної орієнтованості, що ґрунтується на оптимальному поєднанні мотивації та гарантій, що зумовлює побудову суспільства з відсутністю бідного населення [17].

У Японії відділи мотивацій для підприємства – це мозкові, аналітичні центри, які акумулюють все найсвіжіше і передове у сфері організації праці та її оплати, і навіть розробки ефективних моделей стимулювання і мотивації своїх працівників, держава цими питаннями займається. Воно надає повну самостійність та творчість самим підприємствам, у т.ч. державним. Велике значення надається «колективному розуму», творчим здібностям працівника, формуванню «гуманної атмосфери» на підприємстві з використанням ідеологічних концепцій Конфуція, з орієнтацією на толерантність, простоту, скромність у відносинах між співробітниками. Носіями такого «сімейного клімату», традицій, що склалися у фірмі порядку, є старше покоління співробітників, а закономірність формування вікової структури дозволяє стійко зберігати усталене становище.

Трудова мотивація та психологічний клімат у колективі.

Вивчення трудової мотивації та стимулювання персоналу цікавило багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників. Серед них теорії мотивації, що ґрунтуються на ідентифікації внутрішніх спонукань (потреб) і змушують людей діяти так, а не інакше. Велике поширення набули теорії, що пояснюють поведінку людини виходячи з її потреб, - це теорія «ієрархії потреб» А. Маслоу, теорія набутих потреб Д. МакКлеланда.

З робіт А. Маслоу керівники в багатьох галузях людської діяльності дізналися про складність людських потреб та їх вплив на мотивацію особи людини. Усі людські потреби він розділив на п'ять груп і назвав їх базовими потребами. Фізіологічні потреби, а також потреби у безпеці та захищеності є первинними. Соціальні потреби, потреби у повазі та самовираженні є вторинними. Фізіологічні потреби є необхідними для життя та існування. Вони включають потреби у їжі, питво, притулок, відпочинку. З точки зору мотивації праці ці потреби є матеріальними, забезпечуються стабільною заробітною платою, а також іншими грошовими винагородами. Задоволення потреб цієї групи можливе методами

матеріального стимулювання. Потреба у безпеці має на увазі впевненість у майбутньому. Це потреби у захисті від фізичних та психологічних небезпек з боку навколишнього світу та впевненість у тому, що фізіологічні (матеріальні) потреби будуть задоволені у майбутньому. Ця впевненість базується на гарантіях пенсійного та соціального забезпечення, які може надати хороша надійна робота, соціальні гарантії, а також різні види соціального страхування (медичне, пенсійне та ін.). Потреба у приналежності та коханні (у разі опису мотивації трудової діяльності їх називають соціальними потребами). Ці потреби виражаються у звичці роботи у певному колективі, дружніх стосунках із колегами по роботі. Часто, навіть за недостатньої оплати своєї праці, працівники не залишають свого місця роботи у пошуках кращого саме через гарне задоволення соціальних потреб.

Поняття психологічний клімат у колективі включає систему міжособистісних відносин, психологічні механізми взаємодії між людьми, систему взаємних вимог, загальний настрій, загальний стиль спільної трудової діяльності, інтелектуальну, емоційну та вольову єдність колективу.

На думку К.К. Платонова та В.Г. Казакова, психологічний клімат - це така властивість групи, яка визначається міжособистісними відносинами, що створюють стійкі групові настрої та думки від яких залежить ступінь активності в досягненні цілей, що стоять перед групою. Аналіз різних точок зору зміст поняття психологічного клімату дозволяє зробити висновок, що він є поліфункціональне психологічне освіту, яким опосередковується будь-яка діяльність колективу (групи). Специфіка його у тому, що він є інтегральну і динамічну характеристику психічних станів всіх членів колективу. Відношення, що склалися в колективі, виступаючи як об'єктивні умови трудової взаємодії та спілкування, вимагає від людини не будь-якого, а цілком певного стилю поведінки. Емоції одного члена групи певним чином мотивують поведінку інших членів, спрямовуючи їх не лише на здійснення цілей діяльності, а й на усунення фруструючих впливів. Найважливішою проблемою у вивченні психологічного клімату є виявлення факторів, що його формують. Найбільш важливими факторами, що визначають рівень психологічного клімату виробничого колективу, є особистість керівника та система підбору та розстановки адміністративних кадрів [12]. На нього впливають і особисті якості керівника,

стиль та методи керівництва, авторитет керівника, а також індивідуальні особливості членів колективу.

Висновки до розділу 2

Мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку. здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. Мотивація праці являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні - це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей.

Система мотивації персоналу є однією з важливих складових як системи управління персоналом, так і системи безпеки підприємницької діяльності. Правильно розроблена система мотивації дозволяє не тільки активізувати потенціал людини в напрямку досягнення мети, але і приносить задоволення працівнику в процесі праці через задоволення його потреб і забезпечує безпечні умови діяльності всього підприємства.

Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах є матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці. Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідомі ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, вдосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику можливість збільшувати працею свій дохід.

Сучасна практика зарубіжних і деяких українських підприємств свідчить про тенденцію до істотних змін в системі мотивації персоналу. Для працівників характерні інші ціннісні орієнтації спонукальних мотивів до трудової діяльності. При цьому на перший план висуваються самореалізація і саморозвиток (нематеріальна мотивація). Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, перш за все, спрямоване на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця або займаної посади: підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним більш високої

відповідальної посади , посилення зацікавленості працівника самим процесом оволодіння новими знаннями , вміннями та навичками: поглиблення інтересу до професійного спілкування з професіоналами як в організації , так і за її межами.

Нематеріальна мотивація спрямована на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно зі зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх трудовитрат. Під нематеріальним ми розуміємо такі заохочення високо - результативної роботи , які не видаються співробітнику у вигляді наявних або безготівкових грошей , але можуть зажадати від компанії інвестицій в якість робочої сили , а саме: можливість розвитку та навчання , планування кар'єри , оздоровлення: пільгове харчування та т. д.. Основний ефект досягається за допомогою нематеріальної мотивації - це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в компанії.

До моральних способів мотивації відноситься визнання заслуг (приватне і публічне). Суть особистого визнання у тому, що працівники, які позитивно виділилися в справах підприємства, згадуються в доповідях вищого керівництва фірми або особисто представляються йому, отримують право підпису відповідних документів, у розробці яких вони брали участь, персонально вітаються дирекцією з нагоди свят або сімейних дат .

Вивчивши зміст та сутність поняття «мотив досягнення», дійшли до висновку, що це стійка риса особистості, яка залежить від її рівня домагань та від самооцінки. Даний мотив характеризується двома прагненнями: досягти успіху та уникнути невдачі. Проте прагнення уникнути невдачі не характеризується низьким мотивом досягнення, це є наслідком заниженої самооцінки та відчуття неповноцінності. Також мотив досягнення являється основою при формуванні мотивації досягнення.

Інноваційні методи мотивації персоналу відіграють велику роль у використанні робочого потенціалу максимум. Тому досвід використання інноваційних підходів у зарубіжних компаніях можна застосовувати і на вітчизняних підприємствах з метою соціально-економічного розвитку регіону загалом.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ТЕНДЕНЦІЙ У СПІВРОБІТНИКІВ СУДНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

3.1. Програма дослідження

Невирішеними в умовах сучасних викликів залишаються проблеми щодо визначення найбільш дієвих методів мотивації персоналу, розроблення та впровадження на підприємствах стимулюючих систем, які дозволять встановити тісний взаємозв'язок між мотивацією персоналу та ефективністю його діяльності. Необхідність дослідження проблеми визначила вибір теми кваліфікаційної роботи: Психологічні особливості мотиваційних тенденцій у працівників виробничих підприємств.

Мета дослідження: розробка заходів щодо формування та розвитку мотивації та задоволеності працею персоналу. Для досягнення поставленої мети необхідно дослідити дієвість системи мотивації персоналу в умовах сучасних викликів та виокремити заходи щодо її вдосконалення.

Об'єкт дослідження: мотивація персоналу підприємства.

Предмет дослідження: особливості мотиваційних тенденцій у працівників виробничих підприємств.

Завдання дослідження:

1. Теоретичний аналіз науково-психологічної літератури з проблем мотивації особистості;

2. Теоретичний аналіз проблеми мотивації досягнення та структури особистості;
3. Аналіз уявлень про успіх у співробітників підприємства;
4. Емпіричне дослідження мотивації досягнення успіху, діагностика мотиваційної структури особистості працівників підприємства.

База дослідження: виробниче підприємство ПАТ «Одескабель». ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель», впродовж багатьох років робить упор на якості продукції, що випускається, і конкурентних цінах, модернізації і розширенні виробництва, висококваліфікованих кадрах і організації управління по світових стандартах. На підприємстві ПАТ «Одескабель» працює понад 900 співробітників.

В експерименті брало участь 50 випробуваних, яких рекомендували як ефективних робітників. З них 25 чоловіків і 25 жінок у віці від 20 до 37 років. Здійснювана на підприємстві кадрова політика заводу спрямована на формування високопрофесійного колективу сумлінних, ініціативних, кваліфікованих людей, які поділяють відповідальність за результати роботи, які отримують моральне задоволення і гідну матеріальну винагороду за свою роботу.

Експериментальне дослідження направлено на вирішення наступних завдань: діагностувати мотиваційну структуру особистості, тобто виявити який з напрямів робочий (діловий) або загальножиттєвий, переважає у конкретної людини і у групи в цілому; дати диференційовану оцінку двох пов'язаних, але протилежно спрямованих мотиваційних тенденцій: прагнення до успіху і боязні невдачі.

На підставі отриманих даних визначити тип особистості та її поведінку; проаналізувати в процентному співвідношенні відповіді менеджерів і робітників за анкетною на тему «Успіх» і встановити взаємозв'язки у відповідях.

3.2. Методи та методики дослідження

Методи дослідження: теоретичний аналіз літератури з метою систематизації, порівняння й узагальнення даних теоретичних й експериментальних досліджень проблеми мотиваційної сфери особистості, опитування, тестування, статистичний аналіз.

Методики дослідження

Методика «Діагностика мотиваційної структури особистості».

Методика дозволяє скласти судження про робочу (ділову) і загальножиттєву спрямованість особистості.

Текст опитувальника складається з 14 тверджень, що стосуються життєвих прагнень і деяких сторін способу життя людини.

Бали підсумовуються за наступними шкалами: «життєзабезпечення» (Ж), «комфорт» (К), «соціальний статус» (С), «спілкування» (С), «загальна активність» (Д), «творча активність» (ДР), «соціальна корисність» (ОД).

Сума всіх балів за шкалами Ж, К, С, С характеризує загальножиттєві спрямованості особистості, сума балів за шкалами Д, ДР, ОД характеризує «робочу» спрямованість особистості.

Тест виявляє деякі стійкі тенденції особистості: загальну і творчу активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту, соціального статусу та ін. Методика дозволяє діагностувати мотиваційний (МП) і емоційний (ЕП) профілі особистості.

У структурі особистості працівника виділяють два види мотивації: продуктивна і споживча. Продуктивна мотивація детермінує творчий розвиток особистості та сприяє включенню людини в соціум. Цей вид цінностей орієнтує людину на майбутнє, в них передумови предметного, змістовного розвитку, як окремого індивідуума, так і суспільства в цілому. Продуктивна мотивація є творчою, так як сприяє породженню суспільно значущих матеріальних і духовних цінностей. Споживча мотивація спрямована на підтримку життєдіяльності суб'єкта і обумовлена його природними потребами.

Опитувальник для оцінки потреби досягнення успіхів.

Опитувальник призначений для диференційованої оцінки двох пов'язаних, але протилежно спрямованих мотиваційних тенденцій: прагнення до успіху і боязні невдачі. Як і в попередньому випадку, певні поєднання цих мотиваційних тенденцій у людини по їх силі створюють певний тип особистості і зумовлюють різну поведінку.

Якщо сума балів виявилася в інтервалі від 165 до 210, то роблять висновок про те, що в мотивації досягнення успіхів у цього випробуваного домінує прагнення до успіху.

Якщо сума балів виявилася в межах від 76 до 164, то роблять висновок про домінування прагнення уникати невдачі.

І, нарешті, якщо сума балів виявилася в межах від 30 до 75, то ніякого певного висновку про домінування один над одним мотивації досягнення успіхів або уникнення невдач зробити не можна.

Анкета на тему "Успіх" (з книги «Харизма» Н.Б. Енкельману)

Наступні питання :

- Що означає успіх особисто для вас?
- Чи змінилося з часом ваше уявлення про успіх?
- Чи можете пригадати минулі успіхи?
- Які якості, на вашу думку, відрізняють людей, що досягають успіху від невдахи?
- Якими якостями характеру, які сприяють досягнення успіху, ви володієте?
- Чи допомагаєте ви іншим людям досягати успіху? (Кому, яким чином?)

3.3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Результати дисперсійного аналізу даних

В дослідженні перевірена достовірність відмінностей між групою робітників і управлінців за різними показниками з використанням критерію Фішера. Критерій Фішера (F-критерій) - апостеріорний статистичний критерій, який використовується для визначення значущих відмінностей між груповими середніми в установці дисперсійного аналізу.

Таблиця 1

Достовірність відмінностей в потребі досягнення успіхів і мотиваційній структурі особистості у випробовуваних (за статусом)

Показник		Середнє	Ст.похи б.	Мін.зн.	Макс.зн.	F	Дост.
Потреби досягненняуспіхів							
Потреби досягнення	раб	130,60	3,91	105,00	169,00	0,42	0,52

успіхів	упра в	134,10	3,69	92,00	166,00		
Мотиваційна Структура Особистості							
Життєзабезпечення	раб	15,65	0,55	11,00	20,00	4,96	0,03*
	упра в	13,75	0,65	8,00	20,00		
Комфорт	раб	15,60	0,90	8,00	22,00	10,39	0,001*
	упра в	11,90	0,71	6,00	18,00		
Соціальний статус	раб	18,05	0,83	8,00	24,00	5,83	0,02*
	упра в	14,80	1,06	7,00	23,00		
Спілкування	раб	20,40	0,83	11,00	26,00	3,97	0,05*
	упра в	18,00	0,88	11,00	24,00		
Загальножиттєва направленість	раб	69,70	2,02	42,00	82,00	11,77	0,001*
	упра в	58,45	2,58	36,00	81,00		
Загальна активність	раб	15,95	0,98	7,00	23,00	0,02	0,88
	упра в	15,75	0,93	10,00	26,00		
Творча активність	раб	22,10	1,06	12,00	30,00	0,89	0,35
	упра в	20,55	1,25	11,00	30,00		
С о ц і а л ь н а корисність	раб	21,10	1,14	5,00	28,00	1,65	0,21
	упра в	18,85	1,33	10,00	29,00		
Р о б о ч а спрямованість	раб	59,15	2,87	24,00	80,00	0,99	0,33
	упра в	55,15	2,82	34,00	80,00		

Результати дозволили стверджувати наступне:

1. Як у робітників, так і у менеджерів переважає мотивація на уникнення невдач - це активність, пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі. Такі люди, починаючи справу, заздалегідь бояться невдачі; думаючи про шляхи її уникнення. Ці якості можуть перешкодити їм реалізувати себе.

Мотиваційні тенденції у робітників і менеджерів не мають суттєвих відмінностей, проте у робочих мінімальні і максимальні показники за вибіркою мають більш високі значення.

Якщо порівняти ці результати з відповідями на анкету, то можна побачити протиріччя між декларованими уявленнями про успіх і результатами тестування, особливо в управлінців: при описі того, що означає успіх особисто для них, вони виділяли визнання, матеріальне благополуччя, кар'єру, що ніяк не можна досягти уникаючи невдач.

2. Що стосується мотиваційної структури особистості, то можемо стверджувати, що у робітників переважають загальножиттєві спрямованість і ці відмінності достовірні.

Достовірні відмінності за показниками:

Життєзабезпечення, тобто потреба заходів, що забезпечують життєдіяльність людини. Це можуть бути потреби у їжі, сні, сексі, матеріальної забезпеченості (за Маслоу). На робочому місці - відповідна зарплата, створення комфортних умов праці.

Комфорт, тобто умови життя, перебування, обстановка, що забезпечують зручність, спокій і затишок. Сукупність позитивних психологічних та фізіологічних відчуттів людини в процесі його контактів з річчю або середовищем.

Соціальний статус - це становище людини в суспільстві, займане нею відповідно до віку, статі, походження, професії, сімейного стану. Це певна позиція в соціальній структурі групи або суспільства, пов'язана з іншими позиціями через систему прав і обов'язків. Одна людина має безліч статусів, оскільки бере участь в безлічі груп і організацій. Він - чоловік, батько, чоловік, син, викладач, професор, доктор наук, людина середнього віку, член редколегії, православний, робочий або менеджер і т.д. Сукупність усіх статусів, займаних однією людиною, називається

статусним набором (це поняття ввів в науку американський соціолог Роберт Мертон). Головним статусом називають найбільш характерний для даної людини статус, з яким його ідентифікують (відтотожнюють) інші люди або з яким він сам себе ідентифікує. Людина дивиться на світ і ставиться до інших людей у відповідності зі своїм статусом.

Спілкування - взаємодія двох (або більше) людей, спрямоване на узгодження та об'єднання їх зусиль з метою налагодження відносин і досягнення загального результату. В ході спілкування люди звертаються один до одного в розрахунок отримати відгук, відповідь.

Що стосується більш високих показників по категорії «загальножиттєва спрямованість» у робочих, ніж у управлінців, можна припустити, що на це впливає соціальний статус людини, її комфорт. Тобто робочі схильні до більш сильного впливу життєвих умов і обставин, ніж менеджери. Знову ж-таки через свій соціальний статус.

3. Відмінності в комплексі робочої мотиваційної спрямованості виявлено не було, хоча показник у робочих вище.

Аналізуючи структуру робочої спрямованості в цілому по групі респондентів можна сказати, що гірше за все проявляється загальна активність особистості - середній показник дорівнює 15 балам при максимальному показнику 24. Творча і соціальна активність як мотиваційна складова в структурі особистості випробуваних висока.

Творча особистість - людина, яка пізнала і пережила досить досвіду, виходячи зі свого віку, здатна перебувати в стані рівноваги і спокою. Творча активність, відбиваючи високий рівень соціальної зрілості особистості, є результатом її виховання, самовиховання, навчання і впливу на неї суспільних відносин. Все це переконливо свідчить про те, що для розвитку творчої активності велике значення має створення необхідних умов і передумов, що дозволяють максимально стимулювати прояв і розвиток творчого потенціалу особистості.

Соціальна активність людини розглядається як «ступінь прояву її сил, можливостей і здібностей як члена колективу, члена суспільства». Ряд авторів (І.Ч. Христова, Є.Г. Комаров, Т.В. Тищенко) визначають соціальну активність як

об'єктивно детерміроване суб'єктивне ставлення і соціально-психологічну готовність особистості до діяльності, яка проявляється у відповідних актах поведінки і являє собою цілеспрямовану творчу соціальну діяльність, що перетворює об'єктивну дійсність і саму особистість.

Як бачимо, висока мотивація на творчу і соціальну активність у робочих і менеджерів свідчить про високий інтелектуальний, моральний та етичний рівень розвитку. Люди, що мають різний статус і обов'язки на роботі, прагнуть бути активними особистостями в творчості і соціумі.

Таблиця 2

Достовірність відмінностей в потребі досягнення успіхів і мотиваційній структурі особистості у випробовуваних (за статтю)

Показник		Середнє	Ст.похи б.	Мін.зн .	Макс.з н.	F	Дост.
Потреби досягнення успіхів							
Потреби досягнення успіхів	Чол.	136,91	3,91	92,00	169,00	4,29	0,045*
	Жін.	126,18	2,89	105,00	145,00		
Мотиваційна Структура Особистості							
Життєзабезпечення	Чол.	15,22	0,59	8,00	20,00	1,85	0,18
	Жін.	14,00	0,67	9,00	20,00		
Комфорт	Чол.	13,26	0,95	6,00	22,00	0,79	0,38
	Жін.	14,41	0,79	10,00	20,00		
Соціальний статус	Чол.	18,09	0,82	8,00	24,00	8,82	0,01**
	Жін.	14,18	1,05	7,00	21,00		
Спілкування	Чол.	19,57	0,86	11,00	26,00	0,46	0,50
	Жін.	18,71	0,91	11,00	24,00		
Загальножиттєва спрямованість	Чол.	66,13	2,49	36,00	82,00	1,70	0,20
	Жін.	61,29	2,70	39,00	75,00		
Загальна активність	Чол.	17,26	0,92	8,00	26,00	6,99	0,01*
	Жін.	13,94	0,75	7,00	21,00		
Творча активність	Чол.	22,52	0,96	14,00	30,00	3,04	0,09
	Жін.	19,71	1,36	11,00	28,00		
С о ц і а л ь н а корисність	Чол.	20,91	0,94	10,00	29,00	1,55	0,22
	Жін.	18,71	1,62	5,00	29,00		
Р а б о ч а спрямованість	Чол.	60,70	2,42	38,00	80,00	4,58	0,04*
	Жін.	52,35	3,14	24,00	68,00		

Таблиця 3.

Мотивація до успіху

Показник	В цілому по групі		Хлопці		Дівчата	
	число людей	доля від вибірки	число людей	доля від вибірки	число людей	доля від вибірки
середній рівень мотивації до успіху	12,0	20,0	8,0	26,7	4,0	13,3
вище середнього рівень мотивації до успіху	34,0	56,7	14,0	46,7	20,0	66,7
високий рівень мотивації до успіху	14,0	23,3	8,0	26,7	6,0	20,0

У групі ефективних менеджерів всі випробовувані мотивовані на успіх - це рівень середній, вище середнього і високий $18,80 \pm 2,46$. Випробовуваних з відсутністю мотивації до успіху не діагностовано. Що стосується відмінностей за статтю, то можна сказати, що достовірних відмінностей не спостерігається, хоча за середнім показником можна сказати, що дівчата більш спрямовані на успіх: $18,60 \pm 2,59$ (хлопці) і $19,00 \pm 2,39$ (дівчата).

З метою контролю даних, провели діагностику уникнення невдач.

Таблиця 4.

Уникнення невдач

Показник	В цілому по групі		Хлопці		Дівчата	
	число людей	доля від вибірки	число людей	доля від вибірки	число людей	доля від вибірки
низький рівень уникнення невдач	10,0	16,7	6,0	20,0	4,0	13,3
середній рівень уникнення невдач	28,0	46,7	18,0	60,0	10,0	33,3
помірний рівень уникнення невдач	18,0	30,0	6,0	20,0	12,0	40,0
високий рівень уникнення невдач	4,0	6,7			4,0	13,3

У групі ефективних менеджерів більшість піддослідних мають середній і помірний рівень прагнення до уникнення невдач $14,97 \pm 4,47$. Високий рівень уникнення невдач визначено у двох випробовуваних. Оскільки ці дані несуть невизначену інформацію, ми протестували наших випробовуваних на схильність до ризику.

Результати перевірки достовірності відмінностей за різними показниками за статтю з використанням критерію Фішера дозволили нам стверджувати наступне:

1. Мотиваційні тенденції у чоловіків і жінок мають істотні відмінності - у чоловіків мотивація вище. Хоча, як було сказано вище, це, скоріше, не спрямованість на успіх, а мотивація уникнення невдач.

Цікаво те, що розкид показників (дисперсія) у чоловіків більше: серед них є випробовувані як з більш низькою, так і з більш високою мотивацією. Такі результати можуть бути наслідком впливу робочої обстановки, наслідком внутрішніх психологічних причин, рівнем самооцінки, самосвідомості.

Мотиваційні тенденції за категорією «Загальножиттєва спрямованість» також відрізняються у чоловіків і жінок. Причому, як видно з показників, у чоловіків вони вище.

До даної категорії відносяться комфорт, соціальний статус, життєзабезпечення, спілкування. Детально про них було розглянуто вище. Що ж стосується причин, які впливають на більш високу мотивацію за цими критеріями у чоловіків, ніж у жінок, то можна стверджувати, що все-таки чоловіки бачать себе більш відповідальними за забезпечення оптимальних умов для життя собі, своїй сім'ї. Тому їх більше цікавить, який соціальний статус вони займають, як до них ставляться оточуючі, яку вигоду вони можуть отримати із спілкування, як зробити життєзабезпечення більш комфортним.

Особливу увагу слід звернути на категорію «соціальний статус». Знову ж слід повторитися, що для чоловіків соціальний статус має величезне значення. Адже, чим він вищий, тим більш висока думка складається про цю людину у оточуючих і дає більше можливості для здійснення певних вчинків, тобто позитивно мотивує її.

2. Відмінності в комплексі робочої мотиваційної спрямованості достовірно існують: у чоловіків вона вище. Особливо це проявляється через загальну активність особистості.

Загальна активність - одна зі сфер прояву темпераменту . Визначається інтенсивністю і об'ємом взаємодії людини із середовищем - фізичним та соціальним. За цим параметром можна бути інертним, пасивним, спокійним, ініціативним, активним, стрімким. Чому у чоловіків дана мотиваційна спрямованість вище? Мені здається, що причиною цього, знову ж-таки, є істинне призначення чоловіка. Він «добувач», він воїн, захисник. Тому і взаємодія його з навколишнім середовищем повинна бути відповідною до його темпераменту. Однак, необхідно зазначити, що якою буде ця взаємодія: активною, пасивною, стрімкою і т.д., - залежить від цілей і потреб конкретного представника чоловічої статі.

Що стосується творчої активності і соціальної корисності, то і за цими категоріями мотивація у чоловіків вище. Мабуть, не дивлячись на соціальний статус і статеву приналежність, у чоловіків існує творче начало і вони хочуть бути соціально корисними.

Результати регресійного аналізу даних

На наступному етапі аналізу ми спробували виявити зв'язок між спрямованістю на успіх і складовими мотиваційної структури особистості методом регресійного аналізу і визначити значимість цього зв'язку, тобто скласти рівняння регресії.

$$Y = b + \beta x$$

Рівняння регресії не тільки визначає форму аналізованого зв'язку, а й показує, в якій мірі зміна однієї ознаки супроводжується зміною іншої ознаки.

Коефіцієнт при «х», що називається коефіцієнтом регресії, показує, на яку величину в середньому змінюється результативна ознака «у» при зміні факторної ознаки «х» на одиницю.

Зв'язок між спрямованістю на успіх і складовими мотиваційної структури особистості

Модель	B	Ст.похиб.	Beta	t	Дост.
Творча активність (для всієї групи)	1,022	0,502	0,313	2,033	0,049
Спілкування (для групи робітників)	2,211	0,988	0,466	2,237	0,038

Отже, даний аналіз дозволив нам зробити наступні висновки:

1. Для всіх учасників експерименту виявлена достовірна закономірність впливу наявності творчої активності в мотиваційній структурі особистості на прагнення особистості до успіху

(умовно прагнення до успіху = $1,022 + 0,313 * \text{творчу активність}$)

Спостерігається чіткий взаємозв'язок між прагненням до творчої активності і успіхом. Мабуть, групи випробовуваних виявилися людьми, що пізнали і пережили досить досвіду та, виходячи зі свого віку, здатні перебувати в стані рівноваги і спокою. Творча активність, віддзеркалюючи високий рівень соціальної зрілості особистості, є результатом її виховання, самовиховання, навчання і впливу на неї суспільних відносин.

Ці всі умови, швидше за все, і визначають взаємозв'язок, на підсвідомому рівні, прагнення людей до успіху. Тобто, це те, що було закладено ще в дитинстві і розвивалося з плином часу.

2. Для співробітників СРЗ робочих спеціальностей виявлено достовірна закономірність впливу мотивації до спілкування на прагнення особистості до успіху

(умовно прагнення до успіху = $2,211 + 0,466 * \text{творчу активність}$)

Характерно, що така закономірність простежується саме для робочих спеціальностей. Як відомо, метою спілкування є налагодження відносин і досягнення загального результату. В ході спілкування люди адресуються один до одного в розрахунок отримати відгук, відповідь. Що стосується даного конкретного аналізу, можна припустити, що в ході спілкування випробовувані прагнуть

отримати інформацію про інші, дізнатися думку про себе, тобто отримати зворотну інформацію і тим самим відкоригувати свої дії, свою поведінку в бік успішності своїх дій.

Інших достовірних зв'язків встановлено не було.

Результати факторного аналізу даних

Розгляд всього комплексу даних і постановка задач емпіричної частини дослідження привело нас до необхідності використовувати факторний аналіз (з обертанням варимакс).

Факторний аналіз не тільки дозволяє ізолювати фундаментальні фактори, але й дозволяє також встановити, наскільки в кожен показник або систему оцінок вносить вклад кожен з цих факторів. Це, зазвичай, позначається як факторне навантаження.

Згідно факторному навантаженню передусім закладеному в методиці «Діагностика мотиваційної структури особистості» В.Е.Мільмана, чотири компоненти - це життєва спрямованість, а три компоненти - це робоча спрямованість. Це практично підтвердив загальний аналіз даних усіх учасників експерименту.

Таблиця 6

Матриця факторних навантажень для всієї групи випробовуваних

Мотиваційна Структура Особистості.	Компоненти	
	1	2
Життєзабезпечення	0,313	0,682
Комфорт	-0,195	0,862
Соціальний статус	0,721	0,553
Спілкування	0,397	0,659
Загальна активність	0,816	-0,035
Творча активність	0,830	0,104
Соціальна корисність	0,799	0,363

Проведений факторний аналіз за групами вказав на реальну структуру мотиваційних складових у співробітників СРЗ.

Таблиця 7

Матриця факторних навантажень (група робітників)

Мотиваційна Структура Особистості.	Компоненти	
	1	2
Життєзабезпечення	0,194	0,647
Комфорт	-0,215	0,843
Соціальний статус	0,839	0,273
Спілкування	0,748	0,254
Загальна активність	0,828	-0,344
Творча активність	0,844	-0,206
Соціальна корисність	0,900	0,017

Як видно з таблиці, прагнення до певного соціального статусу і до спілкування для робітників становить не фактори життєвої спрямованості, а входить в робочу спрямованість, на що вони вказували ще в анкетному опитуванні.

Тобто представники робочих спеціальностей вважають, що певний соціальний статус допомагає їм досягти більш високих виробничих результатів на робочому місці. Чим він вищий, тим вище їх продуктивність.

Що стосується спілкування, то і тут, чим вище його рівень, тим інтенсивніший потік інформації отримує робочий про себе, свою роботу і тим вище його робоча спрямованість.

Таблиця 8.

Матриця факторних навантажень (група управлінців)

Мотиваційна Структура Особистості.	Компоненти	
	1	2
Життєзабезпечення	0,603	0,524
Комфорт	0,143	0,759
Соціальний статус	0,838	0,381
Спілкування	0,145	0,896
Загальна активність	0,713	0,063
Творча активність	0,763	0,070
Соціальна корисність	0,821	0,260

Як видно з таблиці, прагнення до певного соціального статусу і для управлінців так само становить не фактор життєвої спрямованості, а входить в робочу спрямованість, хоча в анкетному опитуванні вони про це не повідомляли. Цікаво, що фактор життєзабезпечення визначає не тільки життєву спрямованість, але і робочу спрямованість. Про це (матеріальне благополуччя) управлінці заявляли в анкетному опитуванні, зв'язавши матеріальне благополуччя з успіхом.

Даний взаємозв'язок визначається стереотипним ланцюжком, що склався в менталітеті радянських людей. Я маю на увазі, що чим вище заробітна плата, тим успішніше людина. Хоча дане поняття не зводиться тільки до грошей.

Анкетне опитування було проведено на тему «Успіх» (з книги «Харизма» Н.Б. Енкельману). Всі учасники опитування сумлінно поставилися до завдання. Були дані різні відповіді на поставлені в анкеті питання менеджерами і робітниками. Однак, за деякими темами думки співпали.

Анкетні питання:

1. Що означає успіх особисто для вас?

- *відповіді менеджерів:* визнання серед інших, матеріальне благополуччя, кар'єра. Уміння тримати руку на пульсі. Нічого не означає.

- *відповіді робочих:* підвищення статусу, ставлення оточуючих, матеріальне забезпечення. Уміння зрозуміти себе, вміння домовитися. Кар'єрне зростання, досягнення цілей. Створення гарної родини.

- *зіставлення відповідей менеджерів і робітників:*

загальне: визнання інших, матеріальне забезпечення, кар'єрний ріст.

різне: у робітників були відповіді про створення міцної сім'ї, а у менеджерів була відповідь, що «успіх нічого не означає».

2. Чи змінилося з часом ваше уявлення про успіх?

- *відповіді менеджерів:* в більшості відповідей думка змінилася, але без уточнення як. Кілька людей відповіли, що ні.

- *відповіді робочих:* в більшості відповідей думка змінилася, але без уточнення як. Кілька людей відповіли, що ні.

- *зіставлення відповідей менеджерів і робітників:*

загальне: в основному, і у менеджерів і у робочих уявлення про успіх змінилося.

різне: однак, у менеджерів кількість таких людей більше, ніж у робітників.

3. Чи можете згадати минулі успіхи?

- *відповіді менеджерів:* на це питання в основному відповіли «так», проте, не уточнюючи які.

- *відповіді робочих:* на це питання в основному відповіли «так», проте, не уточнюючи які.

- *зіставлення відповідей менеджерів і робітників:*

загальне: в цілому, менеджери та робітники можуть згадати свої минулі успіхи.

різне: однак, у робочих, кількість людей, кому важко відповісти на це питання, більше.

4. Які якості, на вашу думку, відрізняють людей, що досягають успіху від невдахи?

- *відповіді менеджерів :* Завзятість, наполегливість, оптимізм, віра в себе. Володіння інформацією, зарозумілість. Одна людина нічого не відповіла.

- *відповіді робочих :* Наполегливість, цілеспрямованість, оптимізм, впевненість в собі. Незалежність, прагнення бути першим.

- *зіставлення відповідей менеджерів і робітників :*

загальне : завзятість, впевненість в собі, оптимізм.

різне : у робітників: незалежність, прагнення бути першим, у менеджерів одна людина нічого не відповіла.

5. Якими якостями характеру, що сприяють досягнення успіху, ви володієте?

- *відповіді менеджерів:* серйозність, впевненість, працьовитість, сумлінність, оптимізм, повага до інших. Відповідальність, комунікабельність, посидючість, терпіння. Декілька людей не змогли дати відповідь.

- *відповіді робочих:* знання мети, оптимізм, наполегливість, відповідальність. Тверезо мислити, не соромитися чогось не знати. Також кілька людей не змогли дати відповідь.

- *зіставлення відповідей менеджерів і робітників :*

загальне : працьовитість, оптимізм, відповідальність. Кількість людей, яким важко з відповіддю, однакова.

різне: у робочих також були відповіді: тверезо мислити, не соромитися чогось не знати.

6. Чи допомагаєте ви іншим людям досягати успіху? (Кому, яким чином?)

- *відповіді менеджерів:* в основному відповіли, що допомагають колегам, родичам, друзям порадою, підтримкою, матеріально. Кілька людей відповіло, що не допомагають нікому.

- *відповіді робочих:* в основному також відповіли, що допомагають колегам, родичам, друзям порадою, підтримкою, матеріально. Кілька людей відповіло, що не допомагають нікому.

- *зіставлення відповідей менеджерів і робітників:*

загальне: і у менеджерів, і у робітників кількість людей, які відповіли, що допомагають колегам, родичам, друзям порадою, підтримкою, матеріально, однакова. Також однакова кількість не допомагають нікому.

Таким чином, можна зробити висновок, що з багатьох питань і у менеджерів, і у робітників існують загальні точки зору. Це говорить про те, що швидше за все, уявлення про успіх та інші поняття, в даному конкретному випадку, залежать не від посадової градації, а від людини.

Висновки до розділу 3:

Проаналізувавши отримані дані, можна узагальнити наступні положення: як у робочих, так і у менеджерів переважає мотивація на уникнення невдач - це активність, пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі.

Якщо порівняти результати достовірності відмінностей в потребі досягнення успіхів і мотиваційній структурі особистості у випробовуваних (за статусом) з відповідями на анкету, то можна побачити протиріччя між декларованими уявленнями про успіх і результатами тестування, особливо у управлінців: при описі

того, що означає успіх особисто для них, вони виділяли визнання, матеріальне благополуччя, кар'єру, що ніяк не можна досягти, уникаючи невдач.

Що стосується мотиваційної структури особистості, то можемо стверджувати, що у робітників переважає загальножиттєва спрямованість.

Достовірність відмінностей різних показників за статтю була перевірена з використанням критерію Фішера.

Мотиваційні тенденції у чоловіків і жінок мають істотні відмінності - у чоловіків мотивація вище. Хоча в цілому це, скоріше, не спрямованість на успіх, а мотивація уникнення невдач.

Цікаво те, що розкиданість показників (дисперсія) у чоловіків більше: серед них є випробовувані як з більш низькою, так і з більш високою мотивацією. Такі результати можуть бути наслідком впливу робочої обстановки, наслідком внутрішніх психологічних причин, рівнем самооцінки, самосвідомості.

Мотиваційні тенденції за категорією «Загальножиттєва спрямованість» також відрізняються у чоловіків і жінок. Причому, у чоловіків вони вище.

Відмінності в комплексі робочої мотиваційної спрямованості достовірно існують: у чоловіків вона вище. Особливо це проявляється через спільну діяльність особистості.

Для співробітників заводу робочих спеціальностей виявлена закономірність впливу мотивації до спілкування на прагнення особистості до успіху.

Проведений факторний аналіз за групами вказав на реальну структуру мотиваційних складових у співробітників заводу.

Прагнення до певного соціального статусу і до спілкування для робітників становлять не фактори життєвої спрямованості, а входить в робочу спрямованість, на що вони вказували ще в анкетному опитуванні.

Прагнення до певного соціального статусу і для управлінців так само становить не фактор життєвої спрямованості, а входить в робочу спрямованість, хоча в анкетному опитуванні вони про це не повідомляли. Фактор життєзабезпечення визначає не тільки життєву спрямованість, але і робочу спрямованість. Про це (матеріальне благополуччя) управлінці заявляли в анкетному опитуванні, зв'язавши матеріальне благополуччя з успіхом.

ВИСНОВОК

На сучасному етапі розвитку України проблема мотивації має велике значення. Персонал є найскладнішим та специфічним видом ресурсів, що використовує підприємство у своїй діяльності. Ефективність діяльності підприємства у великій мірі залежить від ефективності праці персоналу. Саме через зацікавленість працівника у результатах його роботи при створенні належних умов праці можна домогтися підвищення продуктивності праці.

Однією із головних функцій управління на підприємстві є саме мотивація. Підприємство може реалізувати свій потенціал до економічного зростання лише за умов ефективної мотивації. Недостатня ж мотивація на підприємстві може виступати стримуючим фактором до зростання показників ефективності його діяльності.

Питанню ефективної мотивації праці на підприємстві присвятили свої наукові роботи як вітчизняні так і зарубіжні вчені. Серед них: А. Афонін, В. Абрамов, Д. Богиня, А. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, А. Єськов, І. Завадський, М. Карлін, А. Колот, О. Віханський, Н. Любомудрова, В. Сладкевич, К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, О. Кузьмін, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон, Р. Оуена, та ін.

У працях зазначених учених з різних точок зору досліджено теоретичні й практичні питання щодо ефективного управління персоналом. Але, незважаючи на це, більшість вітчизняних підприємств на сьогодні мають не ефективну систему мотивації персоналу. Питання розробки та впровадження мотиваційного механізму необхідно вирішувати, враховуючи специфіку діяльності кожного господарюючого суб'єкта. При розв'язанні цієї проблеми доцільним є урахування вітчизняного та зарубіжного досвіду.

Вивчивши зміст та сутність поняття «мотив досягнення», дійшли до висновку, що це стійка риса особистості, яка залежить від її рівня домагань та від самооцінки. Даний мотив характеризується двома прагненнями: досягти успіху та уникнути невдачі. Проте прагнення уникнути невдачі не характеризується низьким мотивом досягнення, це є наслідком заниженої самооцінки та відчуття неповноцінності. Також мотив досягнення являється основою при формуванні мотивації досягнення.

Кваліфікаційна робота спрямована на розкриття особливостей мотиваційних тенденцій у мотиваційній сфері співробітників підприємства та їх структурні відмінності у робітників і менеджерів підприємства. Також була проаналізована анкета на тему «Успіх» і взаємозв'язок між потребами досягнення успіху і мотиваційною структурою особистості.

Проаналізувавши результати, які отримані в групі робочих спеціальностей і в групі менеджерів, можна стверджувати, що все-таки поняття «успіху» для цих випробовуваних мають близькі критерії - і ті, і інші вважають, що, в першу чергу, - це матеріальне благополуччя.

Як і у робітників, так і у менеджерів переважає мотивація на уникнення невдач - це активність, пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі - такі люди, починаючи справу, заздалегідь бояться невдачі; думають про шляхи її уникнення.

Для всіх учасників експерименту виявлена достовірна закономірність впливу наявності творчої активності в мотиваційній структурі особистості на прагнення особистості до успіху. Мабуть, висока мотивація на творчу і соціальну активність у робочих і менеджерів свідчить про високий інтелектуальний, моральний і етичний рівні розвитку. Люди, що мають різний статус і обов'язки на роботі, прагнуть бути активними особистостями в творчості і соціумі.

У піддослідних робочої спеціалізації переважає загальножиттєва спрямованість.

Мотиваційні тенденції за категорією «Загальножиттєва спрямованість» також відрізняються у чоловіків і жінок. Причому, як видно з показників, у чоловіків вони вище.

До даної категорії відносяться комфорт, соціальний статус, життєзабезпечення, спілкування. Що ж стосується причин, які впливають на більш високу мотивацію за цими критеріями у чоловіків, ніж у жінок, то можна стверджувати, що все-таки чоловіки бачать себе більш відповідальними за забезпечення оптимальних умов для життя собі, своїй сім'ї. Тому їх більше цікавить, який соціальний статус вони займають, як до них ставляться оточуючі,

яку вигоду вони можуть отримати зі спілкування, як зробити життєзабезпечення більш комфортним.

Для співробітників робочих спеціальностей виявлена достовірна закономірність впливу мотивації до спілкування на прагнення особистості до успіху.

Для співробітників робочих спеціальностей виявлена достовірна закономірність впливу мотивації до спілкування на прагнення особистості до успіху.

Особливу увагу слід звернути на категорію «соціальний статус». Для чоловіків соціальний статус має величезне значення. Адже, чим він вищий, тим більш високе думка складається про цю людину у оточуючих і дає їй більше можливостей для здійснення певних вчинків, тобто позитивно мотивує її.

Прагнення до певного соціального статусу і для управлінців так само становить не фактор життєвої спрямованості, а входить в робочу спрямованість, хоча в анкетному опитуванні вони про це не повідомляли. Управлінці зв'язали матеріальне благополуччя з успіхом.

В узагальненому вигляді типова система мотивації персоналу включає в себе такі групи мотиваційних чинників як: матеріальна, трудова та статусна мотивація. При чому, в основі матеріальної мотивації полягає задоволення потреби у прагненні людини до поліпшення свого матеріального добробуту; в основі трудової мотивації – задоволення бажання працювати взагалі та працювати в даній організації, у даному колективі та займати дану посаду; в основі статусної мотивації лежить задоволення бажання людини до кар'єрного росту, задоволення потреби у визнанні досягнень.

Управління людьми має важливе значення для всіх підприємств - великих і малих, промислових та в сервісних. Без професіонального кваліфікованого персоналу жодне підприємство не зможе досягнути поставлених цілей і вижити. Людина є найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві.

При формуванні системи мотивації персоналу необхідно використовувати вже накопичений світовою практикою досвід. Орієнтиром може бути позитивний

досвід розвинених країн, а також можливість його впровадження на вітчизняних підприємствах. На сьогоднішній день найбільш поширеними інноваційними методами мотивації працівників є корпоративні заохочення та премії.

Інноваційні методи мотивації персоналу відіграють велику роль у використанні робочого потенціалу максимум. Тому досвід використання інноваційних підходів у зарубіжних компаніях можна застосовувати і на вітчизняних підприємствах з метою соціально-економічного розвитку регіону загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азарова А. О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на

- підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економічний простір. – 2010. – No 5. – С. 53-58.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
 3. Бериславська А. В. Мотивація праці управлінського персоналу у забезпеченні зростання економічних результатів підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Бериславська Анна Володимирівна ; Херсон. нац. техн. ун-т. – Херсон, 2013. – 20 с. : табл
 4. Білецька Г. С. Підходи до формування системи мотивації персоналу підприємств як одна з передумов підвищення їх конкурентоспроможності / Г. С. Білецька // Міжнародний науковий журнал «Науковий огляд». – 2014. – Т. 6, No 5. – С. 64-69.
 5. Бісвас П. Ч. Управління персоналом на іноземних підприємства в Україні / П. Ч. Бісвас // Маркетинг в Україні. - 2008. - № 3. - С. 36-39.
 6. Богиня Д. П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д.П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили : зб. наук. праць. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10-27.
 7. Васильєва О. О. Мотивація трудової діяльності в умовах сталого розвитку аграрної сфери / О. О. Васильєва // Причорноморські економічні студії. – 2019. – Вип. 48(1). – С. 73–81. В.Б.Васюта, Т.В. Чечіль // Ефективна економіка. – 2014. – №12. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
 8. Васюта В. Б. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання / В. Б. Васюта, Л. І. Бульбаха. // Ефективна економіка. –

2016. – No 6. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_6_33.

9.

10. Васюта В.Б. Сучасна система трудових показників на підприємстві /

11. Верхоглядова Н. І. Економіка підприємства : навч. посіб. / Н. І. Верхоглядова, Д. М. Ядранський, Н. А. Іваннікова – К. : Професіонал, 2008. – 384 с.

12. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу спеціальності 7.03060101, 8.03060101 „Менеджмент організацій і адміністрування”) / С. О. Гайдученко; Хар. нац. ун-т. міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова – Х. : ХНУМГ, 2013. – 111 с.

13. Гетьман О. О. Економіка підприємства : навч. посіб. / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – 2-ге видання. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.

14. Грещак М. Г. Внутрішній економічний механізм підприємства / М. Г. Грещак, О. М. Гребешкова, О. С. Коцюба. – К. : КНЕУ, 2001. – 228 с.

15. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : [монографія] / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна. – Х. : Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2007. – 184 с.

16. Горовий Д. А. Мотивація та стимулювання як основні засоби управління персоналом в Україні / Д. А. Горовий, Є. М. Строков // Центральноукраїнський науковий вісник . Економічні науки. – 2019. – Вип. 3. – С. 90–96. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2019_3_11.

17. Давидович І. Є. Управління витратами / Давидович І. Є. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 320 с.

18. Данюк В.М. Менеджмент персоналу / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В. М.Петюха. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.

19. Дарченко Н. Д. Мотиваційний моніторинг як інструмент управління

- плинністю кадрів / Н. Д. Дарченко // Бізнес Інформ. - 2013. - № 12. - С. 208-213. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_12_38
20. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] / Офіційний сайт. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- 21.Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства / М. С. Дороніна. - Харків : ХДЕУ, 2002. - 432 с.
- 22.Дуда С. Т. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства : їх сутність та взаємозв'язок / С. Т. Дуда, Х. Р. Кіцак // Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. – 2010. – Вип. 20.14 – С. 188-193.
- 23.Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління / Євтушевський В.А. - К. : Знання-Прес, 2002. – 317 с.
- 24.Жилін О. І. Мотивація персоналу / О. І. Жилін. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2005. – 132 с
- 25.Жилін О. І. Мотивація персоналу / О. І. Жилін. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2005. – 132 с.
26. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. / С. С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
- 27.Завадяк Р. І. Мотивація в умовах підприємницької діяльності / Р. І. Завадяк, Я. С. Завадяк, Л. М. Гудзовата // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Економіка. – 2020. – Вип. 2. – С. 114–120.
- 28.Завадяк Р. І. Мотивація підприємницької діяльності в контексті проблемного підходу / Р. І. Завадяк, І. І. Качур, К. В. Попович // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. – 2020. – Вип. 4. – С. 108–118.
- 29.Економічна енциклопедія: у 3-х т. Т. 2. / відп. ред. С. В. Мочерний [та ін.]. – К. : Видав. Центр «Академія», 2001. – 848 с.

30. Іляш О. І. Економіка працітасоціально-трудоі відносини : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с.

31. Кабінети психологічного розвантаження як один з основних засобів профілактики нервово-психічного здоров'я [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://stud.com.ua/17656/psihologiya/metodi_regulyatsiyi_psihichnogo_stanu

32. Кабінет психологічного розвантаження [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://enc.com.ua/psixoterapevtichna-enciklopediya/impe-kauz/111575-kabinetpsihologichnogorozvantazhennya.html>

33. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект) / П. З. Капустянський. – К. : Інститут підгот. кадрів держ. служби зайнятості України, 2007. – 156 с.

34. Качмарик Я. Д. Мотиваційний механізм управління витратами підприємства / Я. Д. Качмарик, О. О. Цирик // Науковий вісник НЛТУ України. - 2011.- Вип. 21.12. - С. 201-204.

35. Кіреєва З. А. Розвиток свідомості, детерміноване часом: монографія. Одеса: ВМВ, 2010. -384 с.

36. Кирніс Н. Мотивація працівників підприємств ресторанного господарства за спеціальними замовленнями (catering) в сучасних умовах / Н. Кирніс // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки. – 2018. – № 2. – С. 93–101.

37. Ковальчук О. А. Формування множини показників, що характеризують рівень мотивації персоналу / О. А. Ковальчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – №4, Т.1. – С. 77- 80.

- 38.Климчук А.О. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності / А.О. Климчук, А.М. Михайлов // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2018. - №1. - С. 218-234. - <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/68605>
- 39.Козловський В. Управління мотивацією працівників /В. Козловський. – Варшава : ЦеДеБу, 2010.
- 40.Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
- 41.Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
- 42.Кононенко, О. І.Соціально-психологічні основи розвитку перфекціонізму особистості [Текст] : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. д-ра психол. наук : 19.00.05 - соціальна психологія; психологія соціальної роботи / Кононенко Оксана Іванівна ; Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля. – Северодонецьк, 2017. – 41 с.
- 43.Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості [Текст] / Костюк Г. С. – К. : Рад. школа, 1989. – 608 с.
- 44.Корольова К. Взаємозв'язок мотивації і рівня професійних досягнень / К. Корольова // Персонал. – 2008. – №2. – С.50 – 55.
45. Коефіцієнт плинності кадрів: як рахувати і роль в бізнесі <https://hr-security.ua/ua/koefitsient-plinnosti-kadriv-yak-rahuvatj-rol-v-biznesi>
- 46.Крушельницька О. В. Управління персоналом / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук - К. : «Кондор», 2003. - 296 с.
- 47.Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва / Л. О. Лещенко // Ефективна економіка. – 2016. – №4. – Режим

- доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua>
- 48.Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва / Л. О. Лещенко // Ефективна економіка. – 2016. – №4. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua>
 - 49.Лукашев С.В. Технології мотивації працівників підприємств / С.В. Лукашев– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/5-2015/101.pdf>
 - 50.Міценко Н. Г. Ефективність системи матеріального стимулювання на підприємстві та способи її оцінки / Н. Г. Міценко, М. Т. Стецишин // Науковий вісник. – 2005. – Вип. 15.2. – С. 268-271.
 - 51.Міценко Н. Г. Ефективна мотивація праці як основа управління персоналом підприємства / Н. Г. Міценко, Д. В. Різник // Вісник Львівського торговельно–економічного університету. Економічні науки. – 2017. – Вип. 53. – С. 90–95.
 - 52.Мотивація персоналу. - <https://library.if.ua/book/116/7777.html>
 - 53.Мул С. Мотивація як передумова психології готовності до професійної діяльності прикордонника / С. Мул.- Острог: «Острозька академія», 2014.
 - 54.Мул С. Прийняття рішень, як процес онтогенезу особистості лідера/ С. Мул.- Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПНУ, 2019.
 - 55.Нижник В. М. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія / В. М. Нижник, О. А. Харун. – Х. : ХНУ, 2011. – 210 с.
 56. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса: Атлант, 2013 р. – 275 с.
 - 57.Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами : [навч. посібник.] / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька - К. : Кондор, 2003. - 245 с.
 - 58.Островська Г. Й. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. / Г. Й. Островська. – Тернопіль : Підручники й посібники, 2008. – 576 с.
 - 59.Пономаренко О. П. Визначення рейтингу чинників мотивації праці за

- допомогою модифікованої матриці / О. П. Поно-маренко // Механізм регулювання економіки. - 2007. - № 1. - С. 171-180.
60. Псядло Е.М. Темперамент та характер в історії медицини та психології: Навчально-довідковий посібник.-О.: Наука та техніка, 2007. -232 с.
61. Пушкар З. М. Нематеріальна мотивація та оцінка її ефективності / М. Пушкар, В. В. Буднік // Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю молодих вчених, студентів «Розвиток економіки України в умовах глобалізації». – Х. : ХНЕУ, 2011. – С. 67-71.
62. Родіна Наталія Володимирівна. Психологія копінг-поведінки: системне моделювання.- Дисертація д-ра психол. наук: 19.00.01, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - К., 2012.- 400 с.
63. Рульєв В. А. Менеджмент : навч. посіб. / В. А. Рульєв, С. О. Гуткевич. – К. : Центр навчальної літератури, 2011. – 312 с.
64. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу / Савченко В. А. - К. : ХНЕУ, 2002. - 351 с.
65. Салун М. М. Механізм соціально-економічної мотивації працівника : монографія / М. М. Салун, О. В. Майстренко. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. – 184 с.
66. Сєвідова І. О. Мотивація праці працівників як фактор підвищення ефективності виробництва / І. О. Сєвідова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки. – 2016. – Вип. 18(2). – С. 85–88.
67. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія та практика регулювання : [монографія] / М. В. Семикіна. – Кіровоград : Пік, 2003. – 426 с.
68. Турбан В. Філософія життя й екзистенціалізм / В. В. Турбан // Науковий

- вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського, 2014. – Вип. 2.13. (109). – С. 209-215.
69. Цуканова В. Я. Групування методів мотивації персоналу / В. Я. Цуканова, Ю. В. Петренко // Бізнес Інформ. – 2014. – № 9. – С. 341-346.
- 2013. – №3. – С. 130-135.
70. «Яричів» запустить масове виробництво тортів під Львовом [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://vgolos.com.ua/news/yarychiv_zapustyt_masove_vyrobnystvo_tortiv_pid_lvovom_1031.html
– Warszawa, 2001 r. – 454 s
71. Шафранська Т.Ю., Основні види мотивації працівників / Т.Ю. Шафранська, О.В. Коломієць [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/10_DN_2013/Economics/10_133226.doc.htm
72. Швець А. П. Основні принципи аналізу мотиваційного механізму на промислових підприємствах / А. П. Швець // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"]. Серія : Економіка. - 2015. - Т. 265, Вип. 253. - С. 111-116. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdues_2015_265_253_2110.
73. Шульженко І. В. Сучасні підходи до мотивації персоналу в менеджменті / І. В. Шульженко, Т. О. Сазонова // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. - 2010. - № 2. - С. 79-83. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2010_2_17
74. Управління людськими ресурсами: філософські засади / [під ред. В.Г. Воронкової]. – К.: Професіонал, 2010. – 576 с.
75. Урманов Ф. Ш. Мотивація – основний чинник ефективності управлінської праці / Ф. Ш. Урманов, А. А. Касімова // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки. – 2017. – № 4. – С.

98–102.

76.Червінська Л. П. Мотивація персоналу в менеджменті: стан, проблеми, напрями розвитку / Л. П. Червінська. – К. : [б.в.], 2014. – 203 с.

77.Чорна В. В. Мотивація і працездатність медичних працівників сфери охорони психічного здоров'я як предиктор їхнього психологічного благополуччя/ В.В.Чорна // Environment & health. – 2020. – No 4. – С. 53–78.

Додаток

Додаток 1

Методика діагностики мотивації особистості щодо уникнення невдач (за Т. Елерсом*)

Інструкція. Вам пропонується перелік слів у 30 рядках по три слова в кожному. В кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно вас характеризує, і відмітьте його.

- 1 Сміливий Пильний Підприємливий
- 2 Покірливий Несміливий Упертий
- 3 Обережний Рішучий Песимістичний
- 4 Непостійний Безцеремонний Уважний
- 5 Нерозумний Боягузливий Бездумний
- 6 Спритний Жвавий Передбачливий
- 7 Холоднокровний Нерішучий Молодецький
- 8 Стрімкий Легковажний Несміливий
- 9 Невдумливий Манірний Непередбачливий
- 10 Оптимістичний Сумлінний Чуйний

- 11 Меланхолійний Невпевнений Нестійкий
- 12 Несміливий Недбалий Схвильований
- 13 Необачний Тихий Несміливий
- 14 Уважний Нерозсудливий Сміливий
- 15 Розсудливий Швидкий Мужній
- 16 Підприємливий Обережний Передбачливий
- 17 Схвильований Неуважний Несміливий
- 18 Малодушний Необережний Безцеремонний
- 19 Полохливий Нерішучий Нервовий
- 20 Старанний Відданий Авантюрний
- 21 Передбачливий Жвавий Відчайдушний
- 22 Приборканий Байдужий Недбалий
- 23 Обережний Безтурботний Терплячий
- 24 Розумний Дбайливий Хоробрий
- 25 Передбачливий Безстрашний Сумлінний
- 26 Поспішний Полохливий Безтурботний
- 27 Неуважний Необачний Песимістичний
- 28 Обачний Розсудливий Підприємливий
- 29 Тихий Неорганізований Несміливий
- 30 Оптимістичний Пильний Безтурботний

Аналіз та інтерпретація результатів Ви одержуєте по 1 балу за відповіді, наведені в «ключі» (перша цифра перед похилою лінією означає номер рядка, друга цифра після похилої лінії – номер стовпчика, в якому знаходиться потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, яке отримало один бал в першому рядку і в другому стовпчику – «пильний»). Інші вибірки балів не отримують. 1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2. Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту: від 2 до 10 балів – низький рівень мотивації до уникнення невдач; від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації до уникнення невдач; від 17 до 20 балів – високий рівень мотивації до уникнення невдач; понад 20 балів – дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач. Дослідження показали, що люди з високим рівнем захисту, тобто страхом перед нещасними випадками, частіше потрапляють у подібні неприємності, ніж ті, хто має високу мотивацію до успіху. Дослідження також показали, що люди, які бояться невдач (високий рівень захисту) надають перевагу малому, або, навпаки, надто великому ризику, де невдача не загрожує престижу. Установка на захисну поведінку в роботі залежить від трьох факторів: – ступеня потенційного ризику; – переважаючої мотивації; – досвіду невдач на роботі. Посилюють установку на

захисну поведінку дві обставини: – коли без ризику вдається отримати бажаний результат; – коли ризикована поведінка призводить до нещасного випадку.

Додаток 2

Методики для проведення експериментального дослідження

1. Анкета на тему «Успіх» (з книги «Харизма» Н.Б. Енкельмана) з наступними питаннями :

- Що означає успіх особисто для вас?
- Чи змінилося з часом ваше уявлення про успіх?
- Чи можете пригадати минулі успіхи?
- Які якості, на вашу думку, відрізняють людей, що досягають успіху від невдахи?
- Якими якостями характеру, які сприяють досягнення успіху, ви володієте?
- Чи допомагаєте ви іншим людям досягати успіху? (Кому, яким чином?)

2. Опитувальник для оцінки потреби досягнення успіхів.

Опитувальник призначений для диференційованої оцінки двох пов'язаних, але протилежно спрямованих мотиваційних тенденцій: прагнення до успіху і боязні невдачі. Як і в попередньому випадку, певні поєднання цих мотиваційних тенденцій у людини за їх силою створюють певний тип особистості і зумовлюють різну поведінку.

Перед початком дослідження за даним опитувальником випробуваний отримує інструкцію такого змісту:

«Перед вами - ряд тверджень, що стосуються думок, почуттів і дій людини в тих ситуаціях життя, де вона може досягти успіху або уникнути невдачі. Прочитавши кожне твердження опитувальника, висловіть ступінь своєї згоди або незгоди з ним, скориставшись наступною шкалою:

- +3 - повністю згоден
- +2 - згоден
- +1 - скоріше згоден, ніж не згоден
- 0 - важко сказати, і так, і ні
- 1 - скоріше не згоден, ніж згоден
- 2 - не згоден
- 3 - повністю не згоден.

Свої оцінки необхідно ставити в балах за цією шкалою разом з відповідним знаком на окремому аркуші поруч з порядковим номером судження».

Зауваження. У методиці є два варіанти опитувальника, чоловічий (форма А) і жіночий (форма Б). Вони пропонуються випробуваному відповідно до його статі.

форма А

1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся одержати погану.
2. Якби я повинен був виконати складне, незнайоме завдання, то волів би зробити його з ким-небудь, ніж працювати над ним поодиноці.
3. Я частіше беруся за важкі завдання, навіть якщо не впевнений, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, які напевно вирішу.
4. Мене більше приваблює справа, що не вимагає напруження і в успіху якої я впевнений, ніж важка справа, в якій можливі невдачі.
5. Якби у мене щось не виходило, я, скоріше, доклав би всіх зусиль, щоб з ним впоратися, ніж перейшов би до того, що у мене добре виходить.

6. Я волів би роботу, в якій мої функції чітко визначені і середня зарплата, роботі з зарплатою вище середньої, в якій я повинен сам визначати, що і як робити.
7. Я витрачаю більше часу на читання спеціальної літератури, ніж художньої.
8. Я волів би важливій справі, в якій ймовірність невдачі дорівнює 50%, досить важливій справі, в якій ймовірність успіху становить майже 100%.
9. Я швидше вивчу розважальні ігри, що відомі більшості людей, ніж рідкісні ігри, які вимагають підвищеної майстерності і відомі небагатьом.
10. Для мене дуже важливо робити свою роботу якнайкраще, навіть якщо через це в мене виникають суперечки з товаришами.
11. Якщо я зібрався грати в карти, то швидше зіграв би в просту розважальну гру, ніж у важку, що вимагає напруги і складних роздумів.
12. Я віддаю перевагу брати участь в змаганнях, де я можу опинитися сильніше за інших, ніж в таких, де учасники приблизно рівні за силою.
13. У вільний від роботи час я опановую який-небудь грою скоріше для розвитку своїх умінь, ніж для відпочинку і розваг.
14. Я швидше віддам перевагу зробити якусь справу так, як вважаю за потрібне, нехай навіть з 50% ризику помилитися, ніж робити його так, як мені радять інші.
15. Якби мені довелося вибирати, то я швидше вибрав би роботу, в якій початкова зарплата буде помірною і постійною, ніж роботу, в якій початкова зарплата буде невеликою, але є шанс, завдяки своїм зусиллям, незабаром зробити її досить високою.
16. Я швидше став би грати в команді, ніж змагатися один на один.
17. Я вважаю за краще працювати, не шкодуючи себе, до тих пір, поки повністю не буду задоволений отриманим результатом, ніж намагатися закінчити справу швидше і як-небудь.
18. На іспиті я волів би конкретні питання з пройденого матеріалу, питанням, які вимагають для відповіді глибокого роздуму і вираження власної оригінальної точки зору.
19. Я швидше вибрав би справу, в якій є певна ймовірність невдачі, але разом з тим є і можливість домогтися великого успіху, ніж таке, де ймовірність невдачі зведена до мінімуму, але і успіху не доб'єшся.
20. Після вдалої відповіді на іспиті я швидше полегшено зітхну "пронесло", ніж втішатимусь отриманій високій оцінці.
21. Якби я міг повернутися до однієї з двох незавершених справ, то швидше за повернувся б до важкої, ніж до легкої.
22. При виконанні контрольного завдання я більше турбуюся про те, як би не допустити якоїсь помилки, ніж про те, як правильно його вирішити.
23. Якщо у мене щось не виходить, я краще звернуся до когось за допомогою, ніж сам стану шукати вихід з положення, що склалося.
24. Після невдачі я скоріше стаю ще більш зібраним і енергійним, ніж втрачаю бажання продовжувати справу.
25. Якщо є сумнів в успіху будь-якого починання, то я швидше не стану ризикувати, ніж все-таки візьму в ньому активну участь.
26. Коли я беруся за важку справу, я скоріше побоююся, що не впораюся з ним, ніж сподіваюся на те, що воно вийде.
27. Я працюю ефективніше під чиймсь керівництвом, ніж тоді, коли несучи за свою роботу особисту відповідальність.
28. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж знайоме, в успіху якого я впевнений.
29. Я працюю продуктивніше над завданням, коли мені конкретно вказують, що і як виконувати, ніж тоді, коли переді мною завдання ставлять лише в найзагальніших рисах.

30. Якби я успішно вирішив якесь завдання, то з великим задоволенням взявся б ще раз вирішувати аналогічне завдання, ніж перейшов би до більш важкої.
 31. Коли потрібно змагатися, то у мене швидше виникне інтерес і азарт, ніж занепокоєння і тривога.
 32. Мабуть, я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюся їх реально здійснити.
- форма Б
1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся одержати погану.
 2. Я частіше беруся за важкі завдання, навіть якщо не впевнена в тому, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, які майже напевно вирішу.
 3. Мене більше приваблює справа, що не вимагає напруження і в успіху якої я впевнена, ніж важка справа, в якій можливі невдачі.
 4. Якби у мене щось не виходило, я скоріше доклала б усіх зусиль, щоб з ним впоратися, ніж перейшла б до того, що у мене добре виходить.
 5. Я вважала за краще б роботу, в якій мої функції чітко визначені і зарплата вища за середню, ніж роботу з середньою зарплатою, де я сама повинна вирішувати, що і як робити.
 6. Більш сильні переживання у мене викликає страх невдачі, ніж очікування успіху.
 7. Науково-популярній літературі я віддаю перевагу літературі розважального жанру.
 8. Я вважала за краще б важливу справу, де ймовірність невдачі дорівнює 50%, досить важливій, але не важкій справі.
 9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні ігри, які відомі небагатьом і вимагають великої майстерності.
 10. Для мене дуже важливо робити свою роботу якнайкраще, навіть якщо через це в мене виникають суперечки з товаришами.
 11. Після успішної відповіді на іспиті я швидше полегшено зітхну "пронесло", ніж втішатимусь отриманій високої оцінці.
 12. Якби я зібралася грати в карти, то швидше за зіграла б в розважальну гру, ніж в серйозну, яка вимагає роздуми.
 13. Я віддаю перевагу змаганням, де я сильніше за інших, змаганням з учасниками, приблизно рівними за силою.
 14. Після невдачі я стаю ще більш зібраною і енергійною, ніж втрачаю бажання продовжити справу.
 15. Невдачі отруюють моє життя більше, ніж радують успіхи.
 16. У нових ситуаціях у мене швидше виникає хвилювання і занепокоєння, ніж інтерес і цікавість.
 17. Я швидше спробую виготовити нову цікаву страву, хоча вона може і не вийти, ніж стану готувати звичну страву, яка у мене зазвичай виходить добре.
 18. Я швидше займусь чимось приємним і необтяжливим, ніж стану виконувати щось вартісне, але не дуже захоплююче.
 19. Я швидше витрачено весь свій час на здійснення однієї справи, ніж постараюся виконати швидко за цей же час дві-три справи.
 20. Якщо я захворіла і змушена залишитися вдома, то використовую час скоріше для того, щоб розслабитися і відпочити, чим попрацювати.
 21. Якби я жила з кількома дівчатами в одній кімнаті, і ми вирішили влаштувати вечірку, то я воліла б сама організувати її, ніж зробив би це хтось інший.
 22. Якщо у мене щось не виходить, я краще звернуся до когось за допомогою, ніж стану сама шукати вихід з ситуації, що склалася.
 23. Коли потрібно змагатися, у мене швидше виникають інтерес і азарт, ніж занепокоєння і тривога.

24. Коли я беруся за важку справу, то швидше за побоююся, що не впораюся з нею, ніж сподіваюся, що вона вийде.
 25. Я краще працюю під чийось керівництвом, ніж тоді, коли несу за роботу особисту відповідальність.
 26. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж знайоме і таке, в успіху якого я впевнена.
 27. Якби я успішно вирішила якусь задачу, то з великим задоволенням взялася б ще раз вирішувати аналогічну, ніж перейшла б до задачі іншого типу.
 28. Я працюю продуктивніше над завданням, коли переді мною ставлять завдання лише в загальних рисах, ніж тоді, коли мені конкретно вказують, що і як виконувати.
 29. Якщо при виконанні важливої справи я допускаю помилку, то частіше гублюся і впадаю в розпач, ніж швидко беру себе в руки і намагаюся виправити становище.
 30. Мабуть, я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюся їх реально здійснити.
- Потім визначається сума балів, набраних випробуванням по всьому опитувальнику, і на її основі визначають, яка мотивація домінує у випробуваного.
- Якщо ця сума виявилася в інтервалі від 165 до 210, то роблять висновок про те, що в мотивації досягнення успіхів у цього випробуваного домінує прагнення до успіху.
- Якщо сума балів виявилася в межах від 76 до 164, то роблять висновок про домінування прагнення уникати невдачі.
- І, нарешті, якщо сума балів виявилася в межах від 30 до 75, то ніякого певного висновку про домінування один над одним мотивації досягнення успіхів або уникнення невдач зробити не можна.

ДОДАТОК 3

Методика «Діагностика мотиваційної структури особистості».

Тест виявляє деякі стійкі тенденції особистості: загальну і творчу активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту, соціального статусу та ін. Методика дозволяє діагностувати мотиваційний (МП) і емоційний (ЕП) профілі особистості.

У структурі особистості працівника виділяють два види мотивації: продуктивна і споживча. Продуктивна мотивація детермінує творчий розвиток особистості та сприяє включенню людини в соціум. Цей вид цінностей орієнтує людину на майбутнє, в них передумови предметного, змістовного розвитку, як окремого індивідуума, так і суспільства в цілому. Продуктивна мотивація є творчою, так як сприяє породженню суспільно значущих матеріальних і духовних цінностей. Споживча мотивація спрямована на підтримку життєдіяльності суб'єкта і обумовлена його природними потребами.

Інструкція: Перед вами 14 тверджень, що стосуються ваших життєвих прагнень і деяких сторін вашого способу життя. Просимо вас висловити ставлення до них по кожному з 8

варіантів відповідей (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставивши у відповідних клітинах бланка відповідей одну з наступних оцінок кожного твердження:

Методика «Діагностика мотиваційної структури особистості».

Що вимірюється з мотиваційної сфери?

Методика дозволяє скласти судження про робочу (ділову) і життєву спрямованість особистості.

Що таке «спрямованість особистості»?

Це деякі стійкі тенденції особистості. Такі як загальна і творча активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту і соціального статусу та ін.

Опис методики

Текст опитувальника складається з 14 тверджень, що стосуються життєвих прагнень і деяких сторін способу життя людини. Випробуваний повинен на бланку для відповідей написати навпроти номера питання букву обраного ним варіанта.

Інструкція:

Перед Вами 14 тверджень. Просимо Вас висловити ставлення до них по кожному з 8 варіантів відповідей (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставивши у відповідних клітинах бланка для відповідей одну з наступних оцінок кожного твердження: «+» - «згоден з цим», «=» - «коли як», «-» - «ні, не згоден», «?» - «не знаю». Намагайтеся відповідати швидко, не замислюйтесь над відповідями; відповідайте на питання послідовно, від 1а до 14з, стежте за тим, щоб не плутати клітини. На всю роботу у вас повинно піти не більше 20 хвилин.

Бланк для відповідей

Дата _____ Вік _____ Пол _____ Професія _____

Прізвище, ім'я та по батькові _____

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
А														
Б														
В														
Г														
Д														
Е														
Ж														
З														

Текст опитувальника:

1. У своїй поведінці в житті потрібно дотримуватися наступних принципів:

- а) «час - гроші». Потрібно прагнути заробляти їх більше;
- б) «головне - здоров'я». Потрібно берегти себе і свої нерви;
- в) вільний час потрібно проводити з друзями;
- г) вільний час потрібно віддавати сім'ї;
- д) потрібно робити добро, навіть якщо це дорого обходиться;

- е) потрібно робити все можливе, щоб завоювати місце під сонцем;
 - ж) потрібно здобувати більше знань, щоб зрозуміти причини і сутність того, що відбувається навколо;
 - з) потрібно прагнути відкрити щось нове, створити, винайти.
2. У своїй поведінці на роботі потрібно слідувати таким принципам:
- а) робота - це вимушена життєва необхідність;
 - б) головне - не допускати конфліктів;
 - в) потрібно прагнути забезпечити себе спокійними, зручними умовами;
 - г) потрібно активно прагнути до активного просування;
 - д) головне - завоювати авторитет і визнання;
 - е) потрібно постійно вдосконалюватися в своїй справі;
 - ж) в своїй роботі можна знайти цікаве, то, що може захопити;
 - з) потрібно не тільки захопитися самому, але і захопити роботою інших.
3. Серед моїх справ у вільний від роботи час велике місце займають наступні справи:
- а) поточні, домашні;
 - б) відпочинок і розваги;
 - в) зустрічі з друзями;
 - г) громадські справи;
 - д) заняття з дітьми;
 - е) навчання, читання необхідної літератури;
 - ж) «хобі»;
 - з) підробітка грошей.
4. Серед моїх робочих справ багато місця займає:
- а) ділове спілкування (переговори, виступи, обговорення і т.д.);
 - б) особисте спілкування (на теми, не пов'язані з роботою);
 - в) громадська робота;
 - г) навчання, отримання нової інформації, підвищення кваліфікації;
 - д) робота творчого характеру;
 - е) робота, яка безпосередньо впливає на мій заробіток (відрядна, додаткова);
 - ж) робота, пов'язана з відповідальністю перед іншими;
 - з) вільний час, перекури, відпочинок.
5. Якби мені додали додатковий вихідний день, я б, швидше за все, витратив його на те, щоб:
- а) займатися поточними домашніми справами;
 - б) відпочивати;
 - в) розважатися;
 - г) займатися громадською роботою;
 - д) займатися навчанням, отримувати нові знання;
 - е) займатися творчою роботою;
 - ж) робити справу, в якому відчуваєш відповідальність перед іншими;
 - з) робити справу, що дає можливість заробити.
6. Якби у мене була можливість повністю по-своєму планувати робочий день, я б став, швидше за все, займатися:
- а) тим, що становить мої основні обов'язки;
 - б) спілкуванням з людьми у справах (переговори, обговорення);
 - в) особистим спілкуванням (розмовами, не пов'язаними з роботою);
 - г) громадською роботою;
 - д) навчанням, отриманням нових знань, підвищенням кваліфікації;
 - е) творчою роботою;
 - ж) роботою, в якій відчуваєш користь і відповідальність;

з) роботою, за яку можна отримати більше грошей.

7. Я часто розмовляю з друзями і знайомими на такі теми:

- а) де що можна купити, як добре провести час;
- б) про спільних знайомих;
- в) про те, що бачу і чую навколо;
- г) як домогтися успіху в житті;
- д) про роботу;
- е) про свої захоплення («хобі»);
- ж) про свої успіхи та плани;
- з) про життя, книги, кінофільми, політику.

8. Моя робота дає мені, перш за все:

- а) достатні матеріальні засоби для життя;
- б) спілкування з людьми, дружні відносини;
- в) авторитет і повагу оточуючих;
- г) цікаві зустрічі і бесіди;
- д) задоволення безпосередньо від самої роботи;
- е) почуття своєї корисності;
- ж) можливість підвищувати свій професійний рівень;
- з) можливість службового просування.

9. Найбільше мені хочеться бувати в такому суспільстві, де:

- а) затишно, хороші розваги;
- б) можна обговорити хвилюючі тебе робочі питання;
- в) тебе поважають, вважають авторитетом;
- г) можна зустрітися з потрібними людьми, зав'язати корисні зв'язки;
- д) можна знайти нових друзів;
- е) бувають відомі заслужені люди;
- ж) всі пов'язані спільною справою;
- з) можна проявити і розвинути свої здібності.

10. Я хотів би на роботі бути поруч з такими людьми:

- а) з якими можна поговорити на різні теми;
- б) яким міг би передавати свій досвід і знання;
- в) з якими можна більше заробити;
- г) які мають авторитет і повагу на роботі;
- д) які можуть навчити чогось корисного;
- е) які змушують тебе ставати активніше на роботі;
- ж) які мають багато знань і цікавих ідей;
- з) які готові підтримати тебе в різних ситуаціях.

11. До теперішнього часу я маю на достатньому ступені:

- а) матеріальне благополуччя;
- б) можливість цікаво розважатися;
- в) хороші умови життя;
- г) хорошу сім'ю;
- д) можливості цікаво проводити час в суспільстві;
- е) повагу, покликання і подяку інших;
- ж) почуття корисності для інших;
- з) створеного чогось цінного, корисного.

12. Я думаю, що, займаючись своєю роботою, маю на достатньому рівні:

- а) хорошу заробітну плату, інші матеріальні блага;
- б) хороші умови для роботи;

- в) хороший колектив, дружні взаємини;
- г) певні творчі досягнення;
- д) хорошу посаду;
- е) самостійність і незалежність;
- ж) авторитет і повагу колег;
- з) високий професійний рівень.

13. Найбільше мені подобається, коли:

- а) немає насущних турбот;
- б) колом - комфортне, приємне оточення;
- в) колом - пошавлення, весела метушня;
- г) належить провести час у веселому товаристві;
- д) відчуваю почуття змагання, ризику;
- е) відчуваю почуття активного напруги і відповідальності;
- ж) занурений в свою роботу;
- з) включений в спільну роботу з іншими.

14. Коли мене осягає невдача, не виходить того, що я дуже хочу:

- а) я впадаю в розпач і довго переживаю;
- б) намагаюся переключитися на що-небудь інше, приємне;
- в) гублюся, злюся на себе;
- г) злюся на те, що мені завадило;
- д) намагаюся залишатися спокійним;
- е) перечікую, коли пройде перша реакція, і спокійно аналізую, що сталося;
- ж) намагаюся зрозуміти, в чому я сам був винен;
- з) намагаюся зрозуміти причини невдачі і виправити становище.

У якому вигляді отримуються первинні дані?

У вигляді бланків відповідей у вигляді таблиць з відмітками «+» і «-».

Обробка первинних даних:

Відповіді випробуваного (думка за твердженнями) переводяться в бали: «+» - 2 бали, «=» - 1 бал, «-» - «?» - 0 балів. Бали підсумовуються за наступними шкалами: «життєзабезпечення» (Ж), «комфорт» (К), «соціальний статус» (С), «спілкування» (О), «загальна активність» (Д), «творча активність» (ДР), «соціальна корисність» (ОД).