

особливостей характеру. Велике значення у збереженні позитивного психологічного клімату відіграє психологічна установка. Песимісти та оптимісти по-різному сприймають періоди, за яких превалюють позитивні і негативні емоції. Змінити характер людини дуже важко, часто, - просто неможливо, якщо тільки вона сама цього не захоче. Останнє передбачає зведення до мінімуму наявних недоліків і розвиток, наскільки це можливо, своїх позитивних якостей. Постійна фізична та емоційна незадоволеність в інтимному житті призводить до дратівливості і може переростати в депресивні та невротичні розлади. І навпаки, сумісність в цій сфері хоча й не є гарантією щасливого сімейного життя, але важливим його елементом є безсумнівно.

Міжособистісні стосунки в молодій подружній парі – процес складний та динамічний, особливості якого визначаються багатьма чинниками. На взаємини між подружжям впливає і те, як проходить їхня шлюбно-сімейна адаптація одне до одного, і вміння чи невміння спілкуватися, узгоджувати свої дії, стосунки з родичами та друзями тощо. Часто виникають непорозуміння, причини яких – найрізноманітніші. В одних сім'ях причина сварок може бути одна, в інших – багато, специфіка їх також різна.

Отже, ми виокремили найважливіші чинники, що впливають на психологічний клімат у родині. Але не варто забувати, що кожна родина індивідуальна, шляхи досягнення сприятливого психологічного клімату теж різні, однак завжди базуються на повазі, таланті поступатися та співчувати. Дослідження у сфері міжособистісних подружніх відносин, переконують нас в одному: неможливо насильно зробити людей щасливими, але можна допомогти подружнім парам зберегти сім'ю, яку вони цінують, та відчутти сенс слів класика сімейної психотерапії Карла Вітакера: «Перебувати у шлюбі воістину жакливо. Гірше цього може бути лише одне - у шлюбі не перебувати». Перспективи подальших розвідок вбачаємо в емпіричному дослідженні особливостей міжособистісних стосунків у молодій сім'ї та розробці індивідуальних психологічних рекомендацій для подружніх пар.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондарчук О. І. Психологія сім'ї: курс лекцій. Київ, МАУП. 2001. 186 с.
2. Виховання національно-свідомого, патріотично зорієнтованого молодого покоління, створення умов для його розвитку як чинник забезпечення національних інтересів України: аналітико-інформаційні матеріали. Київ, Державний ін-т проблем сім'ї та молоді. 2003. с. 76 – 80.
3. Дружинин В. Я. Психологія семьи. Москва, Просвещение. 2003. 334 с.
4. Кравець В. П. Психологія сімейного життя: навчальний посібник для педвузів із спеціальності «практична психологія». Тернопіль. 1995. С. 105 – 121.
5. Эйдемиллер Э. Г. Методы семейной диагностики и психотерапии. Москва, Фолиум, 2003. 448 с.

Цимбала Уляна

Науковий керівник – доц. Андрійчук Іванна

ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ НАУКИ

У сучасних умовах гостро постає потреба необхідності підвищення задоволеності персоналу своєю професійною діяльністю. Цього можливо досягнути за умови побудови діяльності на загальноприйнятих принципах і цінностях, турботи про комфорт працівників, зміцнення психічного здоров'я, а також забезпечення необхідного психологічного клімату і настрою. Оскільки існуючі методи стимулювання персоналу в сучасних умовах, не завжди є результативними, важливого значення набуває вивчення професійної мотивації в контексті визначення провідних мотивів людини.

Мета статті – розкрити зміст поняття «професійна мотивація» як проблему психологічної науки та обґрунтувати способи її дослідження.

Як показав аналіз літератури, проблему мотивації розглядали такі дослідники як Андрійчук І.П., Андрусь О.І., Баклицький І.О., Парфілова С.Л., Постоян Т. Г. та інші.

Важливим показником психічного здоров'я людини є наявність у неї певних особистісних якостей, які визначаються саме професійною діяльністю. Рушійною силою професійної діяльності можна вважати мотивацію. Трудова діяльність є однією із провідних форм діяльності людини. Вона здатна забезпечити не тільки матеріальні потреби, необхідні для

нормального функціонування людини, але є способом пізнання і перетворення навколишнього світу, умовою розвитку особистості, ціллю, потребою, сенсом життя.

Парфілова С.Л. у своїх дослідженнях звертає увагу на те, що у зв'язку зі складністю предмету вивчення та певними розбіжностями в розумінні змісту основних понять виникли різноманітні підходи до аналізу проблеми мотивів та мотивації. Мотиви трактують як уявлення та ідеї, почуття і переживання, потреби та потяги, спонукання і нахили, бажання і хотіння, звички, думки та почуття обов'язку, морально-політичні настанови та помисли, психічні процеси, стани та властивості особистості, предмети зовнішнього світу, установки і навіть умови існування. Вихідне значення слова «мотив» визначається його латинським коренем «movere», що в перекладі означає «рухати», «штовхати».

У психолого-педагогічних словниках цей термін тлумачиться по-різному: 1) як спонука до діяльності, пов'язана із задоволенням потреб суб'єкта; 2) як предметно спрямована активність певної сили; 3) як предмет (матеріальний або ідеальний), що спонукає і визначає вибір спрямованості дії; 4) як усвідомлена причина, що становить підґрунтя вибору дій і вчинків особистості. Авторка зазначає, що відсутня єдність не тільки у поглядах на співвідношення між мотивом і мотивацією, але й у розумінні сутності мотивації та її ролі в регуляції поведінки, що ускладнює вибір робочого визначення цього складного феномену [4].

Як зазначає Андрійчук І.П., дослідження мотивації є однією з фундаментальних проблем як вітчизняної, так і зарубіжної психології. Її значення для розроблення сучасної психології пов'язане з аналізом джерел активності людини, що стимулюють сили її діяльності, поведінки. Складність і багатоаспектність проблеми мотивації зумовлює різноманітність підходів до розуміння її сутності, природи, структури, а також до методів її вивчення. Проте принциповою є позиція, що розглядає мотивацію як багаторівневу систему, в якій мотиви перебувають на різних рівнях усвідомлення – від глибоко усвідомлених (але, як показує практика здебільшого знаних) до мимовільних, неусвідомлених (які в більшості є реально діючими) [1].

Для підтвердження Баклицький І.О. пропонує основний перелік проблем психологічної мотивації та мотивів професійної діяльності:

– Класифікація мотивів. Змістовна класифікація намічених цілей поведінки. Складання переліків мотивів.

– Генезис мотивів. Зародження, виникнення, розвиток і зміна окремих мотивів.

– Зміна мотивів. Методи визначення індивідуальних відмінностей у виявленні окремих мотивів.

– Актуалізація мотивів. Виділення і диференціація всередині ситуації специфічних умов актуалізації відповідного мотиву.

– Зміна і відновлення мотивації. Вичленування одиниць у потоці активності. Зміна мотивації. Відновлення або післядія попередньої мотивації.

– Мотиваційна цілеспрямованість і мотиваційний конфлікт. Цілеспрямованість як загальна ознака мотивованої поведінки; мотиваційний конфлікт різних цілей.

– Опосередковані процеси саморегуляції. Аналітична реконструкція мотивації, коли на відповідних фазах акту поведінки за основу беруть гіпотетичні опосередковані процеси саморегуляції.

– Дієвість мотивації. Усілякі виявлення мотивації у поведінці та її результатах [3].

Дослідники сфери управління визначають мотивацію як сукупність спонукальних чинників (мотивів, потреб, стимулів), що визначає активність працівника. Мотивація – складне, особистісне утворення працівника та, водночас, провідна функція управлінської діяльності підприємства, що узагальнює сукупність причин і спонукальних факторів, спрямовує, структурує потреби, цілі, ідеали, настанови, світогляд, для заохочення продуктивної діяльності працівників. Проте мотивація працівника – не лише спонукальні, але й ситуативні чинники (вплив співробітників, специфіка професійної діяльності та ситуації), які є досить динамічними та мінливими. Це зумовлює значні можливості впливу на активність працівників, оскільки інтенсивність їх актуальної мотивації визначається силою його мотивів та інтенсивністю ситуативних детермінант (вимогами, складністю професійних завдань, впливом співробітників тощо) [2].

Термін «мотивація» має ширше поняття, ніж «мотив». Слово «мотивація» використовують у сучасній психології праці в двоякому значенні: як таке, що позначає систему чинників, які детермінують поведінку (сюди входять зокрема потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення й інше) і як характеристика процесу, стимулює і підтримує активність поведінки на відповідному рівні. Мотивацію можна визначити як сукупність причин психологічного характеру, які пояснюють поведінку працівника і її початок, спрямованість і активність. Будь-яку форму поведінки можна пояснити як внутрішніми, так і зовнішніми причинами.

У першому випадку як висхідний і кінцевий пункт пояснення є психологічні властивості суб'єкта поведінки, а у другому - зовнішні умови й обставини його професійної діяльності. У першому випадку йдеться про мотиви, потреби, цілі, наміри, бажання, інтереси тощо, у другому - про стимули, які впливають із професійної ситуації, що склалася. Інколи всі психологічні чинники, які йдуть від працівника і визначають його поведінку, називають особистісними диспозиціями. Тоді говорять про диспозиційну та ситуативну мотивацію як аналог внутрішньої і зовнішньої детермінації поведінки. Диспозиційна і ситуативна мотивації незалежні. Диспозиції можуть актуалізуватися під впливом відповідної ситуації і навпаки, активізація відповідних диспозицій (мотивів, потреб) приводить до зміни ситуації, точніше її сприймання суб'єктом. З огляду на це треба визначити ситуацію не фізично, а психологічно, оскільки вона передається суб'єктові в його сприйманнях і переживаннях, тобто як працівник її розуміє й оцінює [3].

Як показує теоретичний аналіз літератури, існує два види мотивації: зовнішня – результат впливу ззовні, і внутрішня – відповідає внутрішньому стану індивіда. Внутрішня мотивація має безліч переваг перед зовнішньою: дія виконується легше і швидше, на неї витрачається менше зусиль і людина працює сумлінніше, тому керівнику вигідніше враховувати внутрішню мотивацію підлеглих. У випадках, коли справжні мотиви людей далекі від цілей організації, керівник може шляхом відповідного підкріплення пов'язати цілі організації з внутрішніми мотивами людей. Для цього необхідно врахувати типи мотивації: внутрішня мотивація (ВМ) професійний успіх обумовлений цінністю самої діяльності (інтересом до неї, прагненням до творчості); зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) пов'язана із задоволенням потреб, зовнішніх по відношенню до діяльності (соціальний престиж, повага колег, матеріальні блага); зовнішня негативна мотивація (ЗНМ) пов'язана з потребою самозахисту, характеризується прагненням уникати осуду з боку керівництва тощо. Поєднання трьох компонентів може бути різним, і від цього поєднання залежить оптимальність мотиваційного комплексу. Найкращий комплекс визначається поєднанням $ВМ > ВПМ > ВНМ$. Найгірший комплекс представлений поєднанням $ВНМ > ВПМ > ВМ$. Можливі інші проміжні сполучення [5].

Важливим у дослідженні мотивації праці, на нашу думку, є потреба зазначити, що термін «стимулювання праці» знаходиться в межах «мотивації праці», але ці терміни не є тотожними, не дивлячись на їх одновекторну спрямованість у бік розвитку підприємства. При розробці заходів удосконалення організації праці на підприємстві, найбільш доречним є підхід, коли керівництвом одночасно розробляється та взаємоузгоджується система мотивації персоналу – як стратегія організації праці та система стимулювання персоналу – як тактика організації праці. Стимулювання – це процес використання конкретних стимулів на користь людині та організації; стимулювати означає спонукати працівника до цільової дії, давати поштовх ззовні [6].

Отже, підсумовуючи викладене, можна дійти висновку, що задоволеність обраною професійною діяльністю працівника, його активність, вмотивованість та прагнення досягти особистих і організаційних цілей, значною мірою обумовлені оптимальним мотиваційним комплексом. Домінування внутрішніх позитивних мотивів діяльності над зовнішніми (прагнення уникнути осуду, страх помилки, потреба в схваленні керівника і співробітників), зумовлює зниження емоційної нестабільності у персоналу, що підвищує ефективність професійної діяльності в цілому.

Проблема мотивації персоналу є комплексною. Саме тому у подальших дослідженнях доцільно здійснити аналіз проблемного поля, який би базувався на різних підходах до розуміння змісту поняття «професійної мотивації», а не тільки на управлінському. На нашу думку, ґрунтовне і комплексне дослідження професійної мотивації, можливе лише за умови визначення її конструктивності, врахування задоволеності роботою персоналу, а також

наявності потреби в досягненні. Саме тому перспективою наших подальших наукових розвідок буде проведення емпіричного дослідження з метою вивчення особливостей професійної мотивації за допомогою комплексу діагностичних методик: «Методика діагностики професійної мотивації» В.І. Осольдо; опитувальник «Інтегральна задоволеність роботою» (Н.П. Фетискін, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); опитувальник Ю. Орлова «Потреба в досягненні»; методика «Конструктивність мотивації».

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрійчук І. П. Психологічні особливості розвитку професійної мотивації в майбутніх психологів. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2016. Вип. 1. Т 2. С. 14-19.
2. Андрусь О. І. Мотиваційний аспект управління діяльністю персоналу. Ефективна економіка : електронний журнал Дніпровського державного аграрно-економічного університету. 2013. № 6 (3). – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2084> (дата звернення: 08.04.2021).
3. Баклицький І. О. Психологія праці : підручн. 2-е вид. Київ: Знання, 2008. 255 с.
4. Парфілова С.Л. Психологічні підходи до проблеми мотивації. Науковий часопис : зб. наук. праць Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова. 2010. Вип. 13. С. 25-30.
5. Постоян Т. Г. Психологія управління: навч. посіб. Одеса: Університет Ушинського, 2020. С. 92-96.
6. Сардак С. Е. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств. Україна : аспекти праці. 2008. № 6. С. 45–51.