Зміст

[Вступ 3](#_Toc65086342)

[1.1. Поняття мотивів і механізму мотивації 4](#_Toc65086343)

[1.2. Класифікація мотивів 5](#_Toc65086344)

[1.3. Поняття мотиваційного ядра 9](#_Toc65086345)

[1.4. Концепції трудової мотивації 10](#_Toc65086346)

[1.4.1 Змістовні концепції мотивації праці 11](#_Toc65086347)

[1.4.2 Процесуальні теорії мотивації праці 14](#_Toc65086348)

[1.5. Поняття мотиваційних моделей 15](#_Toc65086349)

[Висновки 17](#_Toc65086350)

[Список літератури 18](#_Toc65086351)

# Вступ

Мотивація досягнення розглядається як структурне утворення, мотив якого – досягнення успіху і уникнення невдачі складаються з таких компонентів: потреба досягнення мети та її антиципація, інструментальна активність, афективний стан, результат діяльності і ставлення до цього оточуючих

Згідно з Х. Хекхаузеном мотивація досягнення може бути визначена як спроба збільшити або зберегти максимально високими здатності людини до усіх видів діяльності, до яких можуть бути застосовані критерії успішності і де виконання такої діяльності може привести або до успіху, або до невдачі. Мотивація досягнення спрямована на певний кінцевий результат, що отримується завдяки власним особливостям людини, а саме: на досягнення успіху або уникнення невдачі. Вона підштовхує людину до «природного» результату ряду пов’язаних одна з одною дій. Передбачається чітка послідовність серії дій, що робляться одна за одною. Для мотивації досягнення характерний постійний перегляд цілей.

Згідно з Г. Мюрреєм потреба в досягненні характеризується такими поняттями: виконувати щось важке; управляти, маніпулювати, організовувати – відносно фізичних об’єктів, людей або ідей; робити це по можливості швидко і самостійно; долати перешкоди і домагатися високих показників; удосконалюватися; змагатися і випереджати інших; реалізовувати таланти і тим підвищувати самоповагу [5].

М.Ш. Магомед-Емінов визначає мотивацію досягнення як функціональну систему інтегрованих воєдино афективних і когнітивних процесів, що регулює процес діяльності в ситуації досягнення по усьому ходу її здійснення. Можна виділити особливі структурні компоненти, що виконують специфічні функції в процесі мотиваційної регуляції діяльності: мотивація актуалізації (спонукання та ініціація діяльності), мотивація селекції (процеси вибору мети і відповідної їй дії), мотивація реалізації (регуляція виконання дії і контроль реалізації наміру), мотивація постреалізації (процеси, спрямовані на припинення дії або зміну однієї дії іншою).

# 1.1. Поняття мотивів і механізму мотивації

У структурі елементів трудової мотивації особливе місце займають мотиви.

Мотив – це пояснення причин дій, які є основою для прийняття рішення про дію, тобто це вербальне визначення цілі, програма початку дій.

За допомогою мотивів робітник серед багатьох збудників трудової поведінки (потреби, інтереси, ціннісні орієнтації) робить вибір, через співвідношення їх з трудовою ситуацією, пояснює і обґрунтовує свою поведінку в тій або іншій ситуації, надаючи останній особистісного сенсу. Це називають мотивацією праці.

Трудова ситуація – є комплексом умов трудової діяльності. До цих умов належать різні характеристики предметно – речового та соціального середовища, де відбувається трудовий процес. Трудова ситуація впливає на формування і проявлення особистих інтересів і потреб. Цей вплив здійснюється за допомогою:

- *управлінських дій*, які безпосередньо (прямо) впливають на трудову поведінку. Можна виділити дві форми їх існування:

а) психологічний вплив (особистий приклад) на особистість робітника з метою бажаного формування трудових методів через зміну системи його цінностей;

б) примусового адміністративно–вольового впливу (накази, розпорядження), яке не потребує глибокого проникнення у суб’єктивний світ людини, є максимально оперативним, але може викликати негативну реакцію у робітників і отримувати трудову активність;

- *соціального контролю*, в основі якого лежить орієнтація на соціальні очікування, цінності, норми, правила трудової поведінки, які властиві конкретній трудовій організації і очікувані в поведінці її членів.

Соціальні очікування розуміють як вимоги оточуючих до індивіда (його дій, думок, почуттів) у конкретній трудовій ситуації. Якщо вчинок або дія не знаходять підтримки, то вони можуть і не здійснюватись.

- *стимулів до праці*, які опосередковано впливають на трудову поведінку робітників і зачіпають їх інтереси, стають спонукальними мотивами.

Стимулами можуть бути характер і зміст праці, організаційно – економічні умови її виконання, можливості для творчості, види матеріального та морального стимулювання, соціальна структура колективу, система групових традицій, стандартів, цінностей та ін.

Переліченим елементам трудової ситуації притаманна певна спонукальна сила. Під їх впливом людина може діяти всупереч своїм внутрішнім бажанням, особистим інтересам. Вони визначають формування внутрішньої позиції, особисту схильність працівника до різних об’єктів і ситуацій, його готовність діяти певним чином. Усе це характеризує мотиви і установки трудової поведінки. Інакше говорячи, робітник пропускає фактори зовнішнього середовища через призму своїх інтересів, через своє сприйняття і таким чином мотивує свою поведінку.

# 1.2. Класифікація мотивів

Існують різні підходи до класифікації мотивів.

1. У самому загальному вигляді мотиви поведінки людини поділяються на *егоїстичні та альтруїстичні*.

Перші направлені на підвищення добробуту індивідуума, другі – на підвищення добробуту сім’ї, колективу і суспільства в цілому.

При аналізі економічних систем зазвичай виходять з егоїстичних мотивів. Але людині органічно притаманні й альтруїстичні мотиви (піклування про старих, дітей, хворих, інвалідів).

Вивченню альтруїстичних мотивів велику увагу приділив П. Сорокін. Він виділив три типи альтруїстів:

1)*природжені* (Б. Франклін)

2)*приголомшені* або пізно проявлені. Їх життя ділиться на 2 етапи (доальтруїстський і етап після перебудови особистості на альтруїзм. Наприклад, Будда);

3)*проміжний тип* ( Св. Тереза, Рамакрішна).

Цінність цих досліджень полягає у виділенні мотивів, які допомагають забезпечити високоорганізаційну, ефективну колективну працю, яка основана на внутрішніх спонуканнях до досягнення загальної користі.

Слід відзначити, що альтруїстська мотивація у визначеній мірі була присутня праці на радянських підприємствах. Але її використання без урахування сукупності потреб, від реалізації яких за допомогою праці залежить життя і добробут робітника і його сім’ї, знецінювало таку мотивацію.

Завданням соціології праці є пошук шляхів поєднання альтруїстичних і егоїстичних мотивів у сучасній трудовій мотивації.

2. Залежно від потреб, які лежать в основі мотивів, їх поділяють на *біологічні (фізіологічні) та соціальні.*

3. За функціональною спрямованістю виділяють *мотиви-спонукання* – реальні сили, які впливають на вчинки і *мотиви-судження,* за допомогою яких пояснюють і обґрунтовують свою поведінку.

*Мотиви спонукання виконують такі функції:*

- *мобілізуючу*, яка полягає в мобілізації сил робітника і направлення його до певних дій;

- *орієнтуючу функцію*, змістом якої є направлення дій робітника у ситуації вибору необхідного варіанта поведінки, блокування одних дій і обумовлення інших;

- *опосередковуючу*, яка пов’язує зовнішні та внутрішні активізуючі сили.

*Мотиви-судження виконують такі функції*:

- *цілеутворювальну*, яка визначає значущість певного варіанта поведінки для її суб’єкта;

- *пояснювально-обгрунтовуючу (з’ясувальну),* тобто аргументуючу (для себе та інших) доцільність своїх дій у визначеній трудовій ситуації. В межах цієї функції виділяють:

а) функцію соціалізації, яка полягає в осмисленні соціальної ролі робітника в трудовому середовищі;

б) корегуючу функцію, як механізм уточнення старих і формування нових ідеалів, норм, ціннісних орієнтацій.

4. У залежності від того, які потреби (матеріальні, культурні, соціальні) домінують як пріоритетні, на тій або іншій фазі життєвого циклу виділяють такі групи мотивів:

*а) пов’язані з обґрунтуванням вибору сфери професійної і трудової спеціалізації.* До них належать такі мотиви:

*-* *забезпечення життєво важливих благ* (домінуюча орієнтація на заробіток, направленість на забезпеченість себе і членів сім’ї);

*- покликання* (домінуюча орієнтація на зміст праці, направленість на інтерес і задоволення трудовою діяльністю);

*- престижу* (домінуюча орієнтація на досягнення певного статусу);

б) *пов’язані з реалізацією приписаних та інтернаціоналізованих соціальних норм*(тобто прийнятих усіма соціальними групами, робітниками). Це цінності, які задаються соціально-економічною системою в цілому або конкретним колективом, або професійною групою. Серед них розрізняють:

*- громадянські, морально-патріотичні та ідейно-політичні мотиви трудової поведінки;*

*- частні мотиви трудової поведінки* (приналежності до організації, її цінностей, традицій);

*- мотиви групової професійної солідарності, ділової поведінки* та ін.

в) *пов’язані з вибором індивідом соціальних і професійних цілей, оптимізацією життєвого циклу робітника.* Це мотиви соціальної і професійної мобільності, вікової релаксації, переборювання статусно-рольової і соціально-психологічної дискомфортності.

Трудова поведінка підкоряється емоціональним і функціональним мотиваторам, а також мотиваторам поведінки, яка відхиляється від норм (егоїзм, деструкція та ін.).

5. Існують і інші класифікації мотивів. Наприклад, югославський соціолог Д. Маркович виділяє серед найбільш значущих такі мотиви:

- стадне почуття;

- потреба самоствердження;

- прагнення до успіху, самостійності, самореалізації;

- задоволення почуття альтруїзму;

- відчуття надійності та ін.

# 1.3. Поняття мотиваційного ядра

Наведені групи мотивів свідчать про їх велику різноманітність. Серед мотивів трудової поведінки людини є відносно стабільні, які не залежать від конкретної трудової ситуації. Інші – ситуативні, які залежать від трудової ситуації. Стабільні мотиви складають *мотиваційне ядро*, а ситуативні – *мотиваційну периферію*. Вони можуть мінятися місцями в залежності від зміни умов трудової діяльності, етапів трудової кар’єри, способу життя, суспільних процесів.

Мотиваційне ядро – це сукупність ієрархічно розташованих мотивів, які обумовлюють трудову поведінку окремого робітника, групи, колективу.

*Загальне мотиваційне ядро*, на якому ґрунтується трудова діяльність, містить:

*- мотиви забезпечення* (матеріальна зацікавленість, орієнтація на заробіток);

*- мотиви покликання* (намагання реалізувати свої професійні можливості, уміння, здібності);

*- мотиви престижу* (самоактуалізація, діяльність на користь громади, досягнення певного статусу).

Структура мотиваційного ядра в процесі трудової діяльності змінюється під впливом конкретної трудової ситуації (повсякденної праці за фахом, зміни місця роботи або фаху, трудового конфлікту, вибору місця роботи або фаху, інновацій).

Залежно від потреб (матеріальних, культурних, соціальних), які є пріоритетними на тому чи іншому етапі життя формуються різні групи мотивів.

Найбільша група мотивів пов’язана з обґрунтуванням вибору сфери професійної і трудової мотивації (мотиви забезпечення життєвоважливих благ, життєвого покликання та ін.).

За ринкових умов особливої ваги набувають мотиви вибору та зміни фаху чи місця роботи.

Центральне місце в структурі мотиваційного ядра займає мотив матеріальної зацікавленості. Але провідним він може бути доти, доки буде досягнуто певний рівень матеріального забезпечення. Це створить умови для включення в ядро інших провідних мотивів.

Вітчизняні та західні соціологи дещо розходяться у питаннях щодо диференціації мотивів праці.

Як найбільш значущі мотиви праці вітчизняні соціологи вирізняють: захоплення своєю професією або справою; матеріальну зацікавленість; усвідомлення важливості та необхідності навіть матеріально не дуже вигідної роботи.

Західні фахівці дещо інакше розставляють пріоритети. Крім винагороди та інтересу, особливо важливими вони вважають відповідне робоче середовище, безпеку, розвиток особистості, професійне зростання, почуття причетності до справ організації.

Таким чином, якщо ситуація, яка склалася в трудовій організації направлена на задоволення потреб робітника, то він задоволений своєю працею і мотивований на ефективну трудову поведінку.

# 1.4. Концепції трудової мотивації

Складні процеси трудової мотивації вимагають всебічного і обґрунтованого пояснення. Це має велике значення для діяльності підприємця, менеджера.

Російським соціологом В. Ядовим було запропоновано так звану *диспозиційну концепцію регуляції соціальної поведінки* особистості для вивчення трудової мотивації в різних трудових ситуаціях.

Згідно з цією теорією диспозиції особистості (тобто їх схильності), які регулюють її поведінку, формуються в залежності від сполучення рівня потреб і складності ситуацій. Розрізняють 4 види диспозицій:

1-й – ситуативні установки (довгострокові мотиви), які формуються на основі потреб біологічного характеру у найпростіших ситуаціях – побутових умовах;

2-й – соціальні установки, які формуються на основі потреб у спілкуванні у звичайних повсякденних обставинах;

3-й – побутові установи, які формуються загальною направленістю особи на працю або на відпочинок;

4-й – установки вищого рівня, які утворюються на основі системи ціннісних орієнтацій особистості.

На основі диспозицій 4-го рівня регулюється поведінка людини в найбільш значимих життєвих ситуаціях: вибору професії, місця роботи та ін.

На Заході за останні десятиріччя склались дві групи концепцій мотивації праці, у рамках яких виділилось декілька підходів до пояснення специфіки мотивації.

## **1.4.1 Змістовні концепції мотивації праці**

*Сутність змістовних концепцій мотивації* складається у тому, що в їх рамках механізми мотивації пояснюються на основі аналізу потреб людей, суб’єктів праці і зв’язаних з ними факторів, які і визначають відповідну мотивацію на трудову діяльність.

До змістовних концепцій відносяться:

*- теорія ієрархії потреб А. Маслоу*, де поведінка людини визначається п′ятьма групами потреб:

- підтримки життя;

- безпеки, впевненості у майбутньому, стабільності;

- приналежності до групи;

- пошани, суспільного визнання;

- розвитку і самореалізації.

Цінність цієї теорії в обґрунтуванні того, що задоволене бажання втрачає значення стимулу. Задоволення більш високого рівня потреби відбувається тільки після того, як задоволені потреби попереднього, більш низького рівня.

За дослідженнями сьогодення ( російський соціолог– Попов В.Д.) на перше місце за актуальністю вийшла потреба в безпеці (для всіх категорій населення), на другому – потреба в економічному виживанні, на третьому – гарантії зайнятості (страх перед безробіттям).

Практична складність використання цієї концепції у тому, що існує багато способів задоволення потреб, особливо більш високого порядку. Наприклад, потреба в статусі може бути задоволена: 1) за рахунок отримання почесного звання, придбання більш нового автомобіля; 2) зайняттям більш високої посади – визнання кращого за професією.

Однак способи задоволення цих потреб можуть не мати нічого спільного з потребами організації в підвищенні ефективності праці.

*- теорія двох факторів Херцберга.* Згідно з цією теорією існують два типи чинників, які впливають на трудову поведінку робітників: 1) чинники, які пов’язані із зовнішніми умовами праці; 2) чинники, які пов’язані із змістом праці.

I група чинників – гігієнічні: політика фірми, умови праці, льготи, заробіток, гарантії зайнятості – не здійснюють стимулюючого впливу на робітника і не підвищують його продуктивність. Однак, якщо ці чинники представлені недостатньо, то у робітника виникає почуття незадоволеності і робітник може покинути організацію. Таким чином, якщо роботодавець платить недостатньо, то робітники покинуть таку організацію, а якщо добре – то, це не дає підстави розраховувати на продуктивність.

II група чинників – мотиватори (відповідальність і можливість приймати рішення, просування по службовим сходинкам, позитивна оцінка досягнень, почуття задоволення від досягнутого, зміст роботи).

Ці чинники впливають на мотивацію і ефективність праці.

Теорія стверджує, якщо керівник хоче досягти зростання продуктивності, він повинен сконцентруватися на мотиваторах. Якщо ж на перший план виходить питання незадоволеності робітників, низької дисципліни, плинності кадрів – слід звернути увагу на гігієнічні фактори і поліпшити зовнішню сторону праці.

Ця концепція критикується за її спрощеність, ігнорування індивідуальної різниці між людьми, видами діяльності, але її цінність у тому, що вона звертає увагу керівника до праці і її мотивації.

*- теорія «потреби досягнення результату» (Макклелланд)*, яка стверджує, що робітники мають три основні потреби: влада, успіх, співпричетність. Якщо забезпечити умови реалізації цих потреб, то можливо добитися бажаної трудової поведінки, високої ефективності продуктивності праці.

- *«теорія X» і «теорія Y» (Д. Макгрегор).* За допомогою цих теорій пояснюються два можливих підходи менеджера до управління трудовою мотивацією.

Наприклад, «теорія X» виходить з того, що:

а) середня людина від природи лінива;

б) у неї недостатньо честолюбства, вона не любить відповідальності, віддає перевагу ситуації де нею керують;

в)від природи людина егоцентрична, байдужа до потреб організації;

г) людина довірлива і не дуже кмітлива.

Соціологи вважають за доцільне відмовитись від теорії «Х», згідно з якою основним мотивом праці є загроза позбавлення індивіда можливості задовольняти матеріальні потреби. Майбутнє за теорією «У», яка припускає, що людина прагне творчості та відповідальності у сфері праці при відповідних умовах.

Крім вищезгаданих теорій виділяють ще групу процесуальних теорій.

## **1.4.2 Процесуальні теорії мотивації праці**

*Сутність процесуальних теорій мотивації* в тому, що в їх рамках механізм мотивації пояснюється із урахуванням того, як людина розподіляє свої зусилля при досягненні різних цілей у процесі праці, як вибирає тип трудової поведінки в залежності від того до якого результату вона приведе.

До процесуальних теорій відносяться:

*- теорія очікування (В. Врум)* виходить з того, що наявність активної потреби не є єдиною необхідною умовою мотивації: людина повинна також сподіватися, що вибраний нею тип поведінки дійсно приведе до задоволення або придбання бажаного;

*- теорія справедливості* (або суспільного порівняння) виходить з того, що люди суб’єктивно визначають співвідношення отриманої ними винагороди до витрачених зусиль і потім співвідносять його з винагородою інших осіб, які виконували аналогічну роботу;

*- модель Портера-Лоулера* поєднує елементи теорії очікувань і теорії справедливості. Вона враховує затрачені зусилля, здібності та характерні особливості усвідомлення людиною своєї ролі в процесі праці, а також отримані результати, винагороду, ступінь задоволення.

Усі ці теорії не протистоять одна одній, ефективно використовуються на практиці. На їх основі розробляються *мотиваційні моделі*.

# 1.5. Поняття мотиваційних моделей

*Мотиваційна модель* – це сукупність підходів і практичних засобів для посилення мотивації і зростання продуктивності праці.

Існують:

*- традиційна модель*, яка базується на песимістичному уявленні про людину, як про ліниву істоту. За цією моделлю найважливішим для людини є платня за роботу;

*- модель людських відносин* – людина хоче бути причетною до групи і визнаною групою і це в мотивації її праці більш важливо, ніж гроші;

*- модель людських ресурсів* – більшість людей відносяться до праці як до способу самовираження, самовдосконалення, націлені як на грошову мотивацію, так і на інші фактори.

У вітчизняній соціології комплексний підхід представлено у концепції О. Здравомислова, яка передбачає чотири рівня мотивації праці:

I рівень – матеріальна зацікавленість

II рівень – зміст праці;

III рівень – стосунки у колективі;

IV рівень – сенс праці.

Кожний наступний рівень мотивів не заперечує попередній.

Кожна з концепцій мотивації трудової діяльності в різних ситуаціях матиме різну результативність. Тому завданням соціології праці є дослідження мотивації праці з конкретним аналізом форм її вияву в установках і поведінці індивіда.

# Висновки

Мотивація досягнення— один з різновидів мотивації діяльності, пов’язана з потребами індивіда досягати успіхів і уникати невдач. Дослідження М.д. були розпочаті в 50-х рр. XX ст. американським ученим Д. Мак-Клелландом, якому вдалося виявити індивідуальні розбіжності в М.д. за допомогою тематичного аперцепційного тесту (ТАТ) Г. Мюррея. Розвиток М.д. пояснювався Д. Мак-Клелландом і його колегами особливостями соціалізації, напр. ціннісними орієнтаціями у представників тих чи інших соціальних верств населення. Д. Мак-Клелланд вважав, що формування М.д. залежить від сприятливих умов виховання й благополучного середовища відповідно до теорії соціального навчання. М.д. є побічним продуктом більш фундаментальних соціальних мотивів. Наступні роботи Дж. Аткінсона, Н. Фізера, Х. Хеккхаузена та інших показали, що тут залишаються поза увагою ранні форми діяльності досягнення, яку діти здійснюють спонтанно і навіть всупереч виховному впливові дорослих. Оскільки визначення мотиву досягнення як «прагнення до підвищеного рівня особистих можливостей» не пояснювало певних особливостей розвитку, були введені конкретні мотиваційні змінні, що встановлюють взаємозв’язок між діяльністю й мотивом досягнення. Це: 1) особистісні стандарти (оцінка суб’єктивної ймовірності успіху, суб’єктивні труднощі завдання та ін.); 2) привабливість самооцінки (привабливість для індивіда особистого успіху чи невдачі в певній діяльності); 3) індивідуальне надання переваги типу атрибуції (приписування відповідальності за успіх чи невдачу собі чи обставинам). Дослідження показали, що основні типи поведінки, спрямовані на досягнення чи уникнення успіху, формуються між 3-м і 13-м роками життя людини як під впливом батьків (особливо вимогливості матері), так і під впливом навколишнього середовища. М.д. успіху визначає поведінку і дорослої людини. Вона виражена в ситуаціях досягнення, в яких є стандарти якості, де вирішуються завдання, результат яких оцінюється за цими стандартами; результат може бути успішним або неуспішним, і це залежить тільки від людини, тобто особа розуміє свою відповідальність за те, що виходить. Це стосується всіх ситуацій, пов’язаних із професійною (фармацевтичною) або навчальною діяльністю: екзамен, навчальні ситуації, ситуації, пов’язані з роботою. У навчальній ситуації у студентів фармацевтичного навчального закладу спостерігаються дві тенденції: 1) студент бажає успіху і все для цього робить; 2) особа боїться невдачі, боїться бути гіршою за інших, тому і вирішує ситуації. Як правило, діють обидві тенденції. М.д. пов’язана з рівнем домагань. М.д. — прагнення людини перевершити досягнений рівень. М.д. пов’язана з результатом діяльності й успішності. Осіб з високою М.д. характеризують наполегливість у досягненні мети, незадоволеність досягнутим, прагненням робити справу краще, аніж раніше, схильність захоплюватися роботою, одержувати задоволення від успіху; потреба вдосконалювати діяльність, незадоволеність від несподівано легкого завдання, готовність співпрацювати з іншими людьми, щоб разом переживати радість успіху. Особи, які помірно і дуже орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті, хто боїться невдач, обирають низький або, навпаки, дуже високий рівень ризику. Чим вища М.д., тобто мотивація людини до успіху, до досягнення мети, тим нижча готовність до ризику. У фармацевтичній діяльності з працівників, які дуже мотивовані на успіх і мають високу готовність до ризику, рідко хто потрапляє у нещасний випадок, порівняно з тими, хто має високу готовність до ризику і високу мотивацію уникнення невдач (захист). І навпаки, якщо у людини висока мотивація уникнення невдач, це перешкоджає мотиву до успіху — досягнення мети.

# Список літератури

1. https://buklib.net/books/24605/

2. https://studfile.net/preview/5593915/

3. Шпалінський В.В., Кожухова Т.В. Мотивація в управлінській діяльності. — Х. — Одеса, 2002.

4. Степанов С. Популярная психологическая энциклопедия. — М., 2003

5. Психология: Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. — М., 1990

6. Копорулина В.Н., Смирнова М.Н., Гордеева Н.О., Балабанова Л.М. Психологический словарь / Под общ. ред. Ю.Л. Неймера. — Ростов-на-Дону, 2003;