

УДК 331.101.3

Кіріченко О.В.,

асистент кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Мотиви та потреби як основа мотивації трудової діяльності працівників

Трудова діяльність працівника спонукається великою кількістю мотивів, які можуть поєднуватись, протиставлятися, буди незалежними один від одного; взаємопосилюватись чи взаємопослаблюватись. Мотив не є статичним - він відразу реагує на зміни цілей, уподобань, очікувань індивіда, обумовлюючи ступінь мотивуючого задоволення його дій.

Мотиви виникають, розвиваються і формуються на основі потреб, однак вони відносно самостійні, оскільки потреби точно не визначають сукупність мотивів, їх силу і стійкість. У наукових працях наголошується, що мотив виступає усвідомленою потребою, її відображенням, проявом, трансформацією і конкретизацією. Якщо потреби складають сутність, “механізм” всіх видів людської активності, то мотиви є конкретними проявами цієї сутності [1]. Мотиви породжуються майже одночасно з потребами, та їх розвиток здійснюється за аналогічними стадіями. Мотив породжується певною потребою, задоволення якою спонукає людину на конкретну поведінку, проте, мотив лише виражає готовність людини до дії. Така готовність може й не реалізуватись у конкретну поведінку. Вибір конкретної дії відбувається за боротьби взаємопов’язаних, взаємовпливових мотивів, в якій актуалізується найбільш сильний з них.

Розвиток потреб та мотивів також є взаємопов’язаним процесом. Розвиваючись та укріплюючись мотиви сприяють посиленню потреб; в свою чергу, розвиток потреб сприяє більш ефективному формуванню мотивації, виникненню та розвитку нових мотивів.

Класифікуючи трудові мотиви, науковці виділяють кілька груп, що утворюють в сукупності єдину систему: мотиви змістовності праці, мотиви суспільної корисності праці, статусні мотиви, пов’язані з суспільним визнанням плідності трудової діяльності, мотиви отримання матеріальних благ, мотиви, орієнтовані на певну інтенсивність роботи [1].

Відомий науковець Єгоршин О. П. у формуванні структури мотивів трудової діяльності вбачає три основні компоненти: усвідомлення людиною своїх потреб, задоволення яких можливе шляхом праці (діяльності); уявлення про ті блага, які людина може отримати як винагородження за працю; уявна побудова процесу, за якого здійснюється зв’язок між потребами та тими кінцевими благами, що їх задовольняють [2].

Травін В. В. наголошує на необхідності врахування у структурі мотиву праці поряд із вищезазначеними компонентами витрат матеріального і морального характеру, пов’язаних із здійсненням трудової дії. Окрім того, велике значення для формування мотивів праці має оцінка ймовірності досягнення цілей – якщо отримання шуканого блага не вимагає особливих зусиль або це благо дуже важко отримати, то мотив праці найчастіше не формується [4].

Потреби є головним мотивуютьчим чинником трудової діяльності. Проте,

працівник спонукається великою кількістю потреб, задовольнити які одночасно немає можливості. У такому випадку виникає необхідність встановлення пріоритету потреб та обґрунтування їх відносної значимості, яка або посилює, або послаблює мотив.

У процесі трудової діяльності навіть значуща потреба працівника може бути не задоволена, оскільки відсутні можливості щодо її задоволення. Задоволення потреби залежить від наявності: засобів задоволення потреб, наявних в розпорядженні працівника; стимулів, що застосовуються роботодавцем і виконують роль додаткового засобу задоволення потреб працівника; дієвості застосовуваних стимулів, тобто їх властивості виконувати функцію розширення можливостей задоволення потреб.

Мотив трудової діяльності працівника – складне системне утворення, процес формування якого є неоднозначним та має багатокомпонентну структуру. Виділяють дві групи характеристик мотивів: змістовні та динамічні.

До змістовних характеристик мотиву відносяться множинність, структурність та ієрархічність мотивів. Трудова діяльність полімотивована. Працівник у процесі праці спонукається складним комплексом потреб, що обумовлює множинність мотивів праці.

Науковці виділяють такі види орієнтацій у процесі трудової діяльності: економічна (або інструментальна) орієнтація – на отримання матеріальних благ; соціальна орієнтація – на відносини з оточуючими; психологічна (або особистісна) орієнтація – на саморозвиток, інтерес до роботи і внутрішню задоволеність [5].

Динамічними характеристиками мотиву є сила, стійкість і направленість мотивів. Сила мотиву визначається як інтенсивністю мотиваційного збудження, так й психофізіологічними факторами: знанням результатів діяльності, розумінням її змісту, певною свободою творчості тощо. Мотив буде характеризуватись стійкістю за умови інертності потреб, незмінності факторів зовнішнього соціально-економічного середовища та засад політики стимулювання підприємства, стійкості внутрішніх мотиваційних характеристик працівника [3].

Динаміка мотивів є важливим підґрунтям їх соціальної обумовленості, підтверджує необхідність дослідження мотивів як показників соціально-економічного середовища як на рівні суспільства, так й на рівні підприємства. Трудова діяльність пов'язана з моральними, фізичними, психофізіологічними та матеріальними витратами працівника. Неналежна організація праці, несприятливі санітарно-гігієнічні умови, високий ризик травмування, висока інтенсивність праці не націлює працівника на активну трудову поведінку. Проте, для підтримки певного рівня добробуту працівник готовий на роботу у шкідливих та небезпечних умовах в обмін на додаткові доплати та пільги.

Отже, працівник самостійно обирає для себе модель поведінки, співвідносячи можливість задовольнити конкретну потребу із тими зусиллями, що він повинен докласти для отримання бажаного результату.

Список літератури

1. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна. – Харків : ВД “ІНЖЕК”, 2007. – 184 с.
2. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. П. Егоршин. – М: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 352 с.
3. Кіріченко О.В. Сучасна інтерпретація поняття “мотивація” / О.В. Кіріченко // Економічний форум. 2015. – № 1. – С.282-285.
4. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М.: Дело. 2003. – 272 с.
5. Bennett Roger. Managing Personnel and Performance: an Alternative Approach / Roger Bennett. – L.: Business Books Ltd, 1982. – 250 p.