

Розділ V. Соціально-психологічні аспекти становлення особистості в умовах системних суспільних змін

Даценко О.А., Горобець Е.

Процесуальні та змістові концепції мотивації діяльності в контексті психології управління

Необхідною умовою існування й розвитку суспільства є праця, як доцільна діяльність людей, що спрямована на задоволення індивідуальних та соціальних потреб.

На сучасному етапі розвитку нашої держави, з переходом на новий рівень організації життя та виконання діяльності, особливо гостро постає проблема мотивації діяльності особистості, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати людину до ефективної праці на розбудову України. Система мотивації діяльності характеризує сукупність взаємопов'язаних факторів, які стимулюють індивіда щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей.

Процеси, що відбуваються зараз в нашому суспільстві не спонукають людину до максимальної реалізації свого потенціалу, призводять до «автоматичного», репродуктивного виконання діяльності. На сьогодні переважна більшість людей без особливої наснаги виконують свої професійні функції, перебувають у стані напруження та професійного вигорання. Звідси виникає об'єктивна необхідність створення науково-обґрунтованого підходу щодо підвищення мотивації діяльності, практична реалізація якого змогла б забезпечити якісне оновлення професійного менталітету людини. Тому, однією з найбільш актуальних задач для науковців виступає концептуальна розробка проблеми ефективних мотиваційних спонук діяльності людини, а для керівників підприємств та закладів їх впровадження в організацію діяльності.

В сучасній психології теорія мотивації займає одне з провідних місць в категоріальній структурі науки. В.К. Вілюнас зазначає, що в зарубіжній психології існує біля 50 теорій мотивації. Але найбільш потужними, що розкривають наукову сутність та методологічну цінність мотивів, на думку автора являються процесуальні та змістові теорії мотивації діяльності особистості.

Мотивація - це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають її поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації (О.М. Леонтьєв, 1984). Мотивація - це сукупність усіх мотивів, які мають вплив на поведінку та діяльність людини.

Відправною точкою у розвитку теоретичних поглядів щодо феномену мотивації прийнято вважати початок ХХ ст. Всю еволюцію формування наукових поглядів на проблему умовно можна поділити на чотири етапи.

Перший етап пов'язаний з виникненням «школи наукового управління» (1885-1920 рр.), коли на зміну розпливчастим і досить суперечливим загальним принципам управління, засновники школи - Ф.Тейлор, Г.Френк, Ф.Гілберт і М.Гантт запропонували наукову систему знань про форми і методи раціональної організації виробництва та праці (операції ручної праці, стимулювання трудового внеску, нормування праці).

Другий етап у розвитку теорії мотивації пов'язаний із школою «людських стосунків» (1930-1950 р.). Її автором є американський соціолог Е.Мейо, який встановив, що участь робітників у виробництві є не лише техніко-економічним процесом з метою отримання заробітку, але й складним соціально-психологічним процесом. Школа рекомендувала застосовувати прийоми управління людськими взаєминами шляхом впливу безпосередніх керівників на підлеглих та забезпечення широких можливостей для спілкування в процесі роботи.

Третій етап формування наукових підходів до проблеми мотивації датується 60-70-ми роками ХХ ст. Уявлення про мотивацію, її природу та механізми дії збагатилися тоді цілим рядом змістових і процесуальних теорій мотивації діяльності. Важливим є виникнення в цей період теорії «співучасті», запропонованої американським соціальним психологом Д.Мак-Грегором. Дослідник обґрунтував «теорію Х» і «теорію Y», в яких узагальнив типові уявлення керівників про ставлення працівників до роботи.

«Теорія Х» виходить з того, що пересічний індивід є лінивим і прагне на роботі уникати трудових зусиль, тому його треба жорстко контролювати й примушувати. Основною парадигмою «теорії Y» є уявлення про те, що пересічний працівник за відповідної підготовки й належних умов здатний брати на себе відповідальність, виявляти творчий підхід і винахідливість (Д.Мак-Грегор, 1965).

Четвертий етап у розвитку теорії мотивації пов'язаний з переоцінкою ролі й місця людини в суспільстві, з новою «ідеологією» психології управління, з визначенням людини як суб'єкта діяльності та стосунків, з актуалізацією проблем особистісного зростання та саморозвитку (А. Маслоу, О.М. Леонтьєв, С.Л. Рубінштейн та ін.).

Як вже зазначалось, значний вплив на оформлення психології мотивації, як відносно самостійного наукового напрямку, мають змістові та процесуальні теорії мотивації діяльності.

Змістові теорії мотивації аналізують фактори, які справляють вплив на поведінку людини, її трудову активність. Основна увага у цих теоріях сконцентрована на аналізі потреб людини та їх впливі на мотивацію діяльності. Ці теорії визначають структуру потреб, їх зміст та ієрархію. Найвідоміші змістові теорії мотивації: теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія М. Альдерфера та теорія набутих потреб М. Мак-Клелланда.

В основу теорії Маслоу покладені такі основні положення та ідеї:

- люди постійно відчують певні потреби;
- явно виражені потреби, які є у переважної більшості людей, можна об'єднати в окремі групи;

- групи потреб людей ієрархічно розміщені одна щодо одної;
- потреби, якщо їх не задоволено, спонукають людину до дії, задоволені потреби не справляють мотивуючого впливу на людину;
- якщо одну потребу задоволено, то на її місце стає інша незадоволена потреба;
- звичайно людина має одночасно кілька різних потреб, що взаємодіють;
- процес задоволення потреб відбувається знизу вгору; потреби, які перебувають ближче до основи «піраміди», потребують першочергового задоволення;
- поведінку людини визначає найнижча незадоволена потреба в ієрархічній структурі;
- потреби вищого рівня розпочинають активно впливати на людину після того, як задоволені потреби нижчого рівня;
- потреби вищого рівня можна задовольнити більшою кількістю способів, ніж потреби нижчого рівня.

Базовою потребою, що мотивує різні види діяльності людини та визначає їх ефективність, А. Маслоу вважав потребу в самореалізації.

Потреби в самореалізації об'єднують спонуки, пов'язані з прагненням людини до найповнішої реалізації набутих знань, умінь, здібностей, навичок, особистого потенціалу. Людям з превалюванням цих потреб слід доручати роботу творчого характеру, оригінальні завдання, надавати якомога більше свободи у виборі засобів і шляхів вирішення професійних завдань. Теорія А. Маслоу стала значним внеском у розуміння того, що лежить в основі інтересів і дій людей.

В теорії мотивації Альдерфера, також виділяються групи основних потреб, які детермінують активність та продуктивність діяльності людини. Зокрема, автор виділяє три групи потреб: потреби існування; потреби зв'язку; потреби зростання [5].

Порівняльний аналіз класифікації потреб, наведених в теоріях Альдерфера і Маслоу, свідчить про певну їх схожість. Так, потреби існування в теорії Альдерфера співвідносяться з первинними потребами в піраміді Маслоу, зокрема з фізіологічними та потребами безпеки. Група потреб зв'язку повністю чи частково кореспондується з групою потреб приналежності й причетності. За Альдерфером, потреби зв'язку випливають з соціальної сутності людини, її природного прагнення бути членом сім'ї, колективу, мати друзів, налагоджувати добрі стосунки з оточуючими. До цієї групи потреб можна віднести також частину потреб визнання й самоствердження з піраміди Маслоу, які пов'язані з стремлінням людини належати до певних неформальних груп, партій, зі самоствердженням людини як особистості.

Потреби зростання в теорії Альдерфера корелюють з потребами визнання й самоствердження в теорії Маслоу. Вони відповідають прагненню людини до задоволення статусних мотивів, намаганням досягти впевненості в собі, самоствердитись та самовдосконалитись. Але не зважаючи на схожість у цих класифікаціях, можна виявити і їх принципову різницю: в теорії Маслоу рух від

однієї потреби до іншої відбувається лише знизу вгору. Після досягнення першочергової мети, тобто задоволення потреби нижчого рівня, настає черга задоволення потреби вищого рівня й саме це, згідно з теорією Маслоу, є основною спонукальною силою поведінки. Згідно з теорією Альдерфера незадоволення потреби верхнього рівня посилює ступінь впливу потреби нижчого рівня, тому на її задоволення переключаються свідомі дії людини. Отже, згідно з теорією Альдерфера ієрархія потреб відбиває рух не лише від нижнього до верхнього рівня потреб, але й передбачає зворотній рух, тобто посилення стимулюючої дії конкретних «нижніх» потреб, якщо не задоволено потребу вищого рівня.

Дещо інша класифікація спонук спостерігається в теорії набутих потреб Д. Мак-Клелланда. Автор виділяє три групи потреб: потреби досягнення успіху, потреби співучасті і потреби у владі, які виступають рушійною силою у виконанні людиною різних видів діяльності.

Потреби досягнення успіху, за автором, виявляються в прагненні людини до більш ефективного вирішення поставлених перед нею завдань, ніж вона це робила досі. Люди з яскраво вираженою потребою досягнення успіху, по-перше, бажають, як правило, самостійно визначати свої цілі, а по-друге, обирають не прості, а дедалі складніші завдання. Їм подобаються проблемні ситуації, при їх вирішенні застосовують дивергентний підхід, легко беруть відповідальність за результати діяльності. Наявність у людини високої потреби у досягненні успіху справляє значний вплив на її активність і результати праці (Д. Мак-Клелланд, 1963).

Потреба у співучасті (причетності) виявляється у прагненні людини до дружніх відносин з оточенням. Для людей з високим рівнем такої потреби характерним є намагання встановлювати й підтримувати дружні стосунки, бажання входити в об'єднання людей і участь в колективній роботі. Їм важливо знати, що вони комусь потрібні, а оточення є небайдужим до них.

Потребу влади Д. Мак-Клелландом віднесено до основних потреб. Виявом цієї потреби є прагнення контролювати дії людей, справляти вплив на їхню поведінку, брати на себе відповідальність за дії та поведінку інших.

У теорії Д. Мак-Клелланда потреби (досягнення, співучасті, влади) не мають ієрархічного підпорядкування. Водночас Д. Мак-Клелланд підкреслює необхідність урахування взаємного впливу всіх потреб на поведінку людей. Так, якщо людина займає керівну посаду й відчуває високу потребу влади, то для успішного виконання управлінської діяльності бажано, щоб потреба у співучасті була в неї відносно менш вираженою [5].

Процесуальні теорії мотивації, на відміну від змістових теорій, розглядають мотивацію в іншому плані. Вони не заперечують впливу потреб на поведінку людей, але вважають, що остання визначається та формується не лише під впливом потреб. Ці теорії аналізують, як людина розподіляє зусилля для досягнення визначених цілей і як обирає конкретний вид поведінки.

Найвідоміші процесуальні теорії мотивації: теорія очікувань, теорія справедливості та модель Портера-Лоулера.

Теорія очікувань В.Врума своїм корінням сягає в 30-ті роки і пов'язана з роботами К.Левіна в контексті «теорії поля».

Теорія очікувань розглядає залежність поведінки людей від наступних обставин: чому людина віддає перевагу; що й скільки вона б хотіла отримати в результаті своїх зусиль; яких саме зусиль вона готова докласти заради результату.

Згідно з цією теорією не лише потреба є необхідною умовою мотивації людини для досягнення цілі, але й обраний тип поведінки. Автор зазначає, що індивідуально - виконавчий, індивідуально - перетворювальний, індивідуально - креативний та евристичний типи поведінки призведуть до очікуваних результатів. З теорії визначається, що очікування у людей є індивідуальними а досягнення мети можливо через актуалізацію операціонального компоненту діяльності, який повинен мати креативний характер.

Основна ідея теорії справедливості С. Адамса полягає в тому, що в процесі роботи людина постійно порівнює те, як оцінюються її результати з тим, як оцінюються результати інших за аналогічну роботу [9, с.123-125]. Автор сформулював наступні постулати.

1. Людина може вирішити, що треба зменшити затрати власної праці. Результатом є зниження інтенсивності й якості роботи.

2. Людина може зробити спробу домогтися збільшення винагороди. Вона вимагатиме підвищення оплати, поліпшення умов роботи, просування по службі тощо.

3. Людина може провести переоцінку своїх можливостей, вирішивши, що вона завищувала свої здібності, а це, можливо, і не потрібно. При цьому в людині знижується рівень впевненості в собі, вона вирішує зупинитися на досягнутих результатах, оскільки вони, за її суб'єктивною оцінкою, вже і так відповідають її можливостям.

4. Реакцією на несправедливість може бути спроба індивіда вплинути на інших порівнюваних осіб, щоб змусити їх збільшити затрати праці, інтелектуальний внесок або домогтися зменшення їх винагороди.

5. Людина може змінити об'єкт порівняння, вирішивши, що окремі люди чи група людей, з якими він себе порівнював, перебувають у особливих умовах (особисті зв'язки й контакти, виняткові особисті якості й здібності цих осіб тощо). Людина вирішує, що з ними їй не зрівнятися й обирає більш адекватний об'єкт для порівняння.

Теорія мотивації Портера-Лоулера побудована на елементах теорії очікування й теорії справедливості. Суть цієї теорії в тому, що існують співвідношення між винагородою й досягнутими результатами. М. Портер і Е. Лоулер визначили три змінні, які впливають на розмір винагороди:

- витрачені зусилля;
- особисті якості людини;
- здатність до усвідомлення власної ролі в процесі роботи.

Елементи теорії очікування виявляються тут у тому, що людина оцінює винагороду відповідно до витрачених зусиль і вірить у те, що винагорода буде

адекватною. Елементи теорії справедливості виявляються в тому, що працівники мають власну точку зору щодо правильності винагороди порівняно з іншими працівниками, а тому задоволені результатами своєї діяльності. Відтак можна дійти висновку, що саме винагорода та задоволення результатами праці є основним мотивуючим фактором діяльності особистості.

Список використаних джерел

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. - М., 1976.- 287с
2. Асеев В.Г. О формах мотивационно-ценностного отношения к действительности //Материалы IV Всесоюзного съезда Общества психологов. - Тбилиси, 1971.
3. Асеев В.Г. Формирование личности и структурный уровень мотивов // Проблемы личности. Материалы симпозиума. - М., 1969.- 145с.
4. Баканов Е.Н., Иванников В.А. О природе побуждения//Вопросы психологии. - 1983. - № 4.
5. Бибрих Р.Р., Орлов А.Б. Преодоление в зарубежной психологии традиционных факторных подходов к детерминации поведения // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. - 1977. - № 2.
6. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. - М.: Изд-во МГУ, 1990. - 288 с.
7. Занюк С.. Психологія мотивації. - К.: Либідь, 2002. - 304 с.
8. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2006. - 508 с.
9. Каверин С.Б. Мотивация труда. - М.: ИП РАН, 1998.- 348с.
10. Ходаківський Є.І. Психологія управління – К.:Прес-Центр, 2009. – 386с.
11. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность – М., 1986.

Вінник Т.І.

Психолого-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу особистості підлітків у навчально-виховному процесі

Створення нових політичних, соціально-економічних відносин у суспільстві певним чином залежить від того, наскільки кожна людина займає активну життєву позицію, готова до участі в управлінні суспільством, є лідером свого життя. Особливо складно у змінних умовах буття самовизначитися підлітку, для якого сьогодення є значущим етапом соціалізації. Дуже важливо, щоб підліток навчився адекватно оцінювати довколишній світ, розвинув готовність до гнучкої поведінки, пошукової активності, спрямованої на задоволення потреби у новій інформації, у розширенні власного досвіду. Психологи стверджують: для того, щоб бути успішним в інформаційному, мінливому суспільстві, необхідно володіти цілою низкою лідерських компетенцій.

Проблема виявлення і розвитку лідерських здібностей особистості є однією із найбільш значущих у психології, якій присвячено чисельні дослідження таких науковців як В.М.Дружинін, О.Г.Ковальов, С.Л.Рубінштейн, Б.М.Теплов, та ін.