

РОЛЬ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ В МОТИВУВАННІ ПЕРСОНАЛУ

© Леськів М.Р., 2011

Досліджено виникнення мотивації як психологічного стану індивіда і проаналізовано його взаємозв'язок з потребами особистісного розвитку працівника за допомогою анкетування. Встановлено напрями розвитку для різних психотипів, розглянуто особливості мотивування кожного з них.

Ключові слова: мотивація, розвиток, потреби розвитку.

In this study the motivation as a psychological state of an individual is analyzed and also made a correlation with the personal development needs through employee surveys. Established lines of development for various psychological, considered especially motivating for them.

Key words: motivation, development, development needs.

Постановка проблеми

Проблема мотивування персоналу є однією з найважливіших в сучасній управлінській науці, оскільки саме людський фактор є одним з найвагоміших чинників успіху підприємства в умовах ринкової економіки. Роль психологічних чинників в мотивуванні персоналу постійно зростає, проте недостатньо досліджене їх підґрунтя. У цій роботі зроблено спробу дослідити взаємозв'язок між особистісним розвитком і мотивуванням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

У сучасній науці питання психологічних аспектів в мотивуванні персоналу привертає дедалі більшу увагу. З'ясовано, що стимули матимуть різну мотиваційну вагу [1–8] залежно від характеру працівника. Дослідженням ефективності мотиваційних чинників в менеджменті займалися такі вчені, як Д.П. Богиня, М.В. Семикіна, Л.А. Верещагіна, Й. Кондо [2, 3, 7]. Психологічні аспекти мотивування вивчали С.С. Занюк, Є.П. Ільїн, Вілюнас [4–6]. Згідно з дослідженнями Ентоні Роббінса [1], мотивує людину лише прагнення певних позитивних відчуттів. Він виділив шість основних потреб: безпека, різноманітність та нові враження, значущість, близькість стосунків з людьми, ріст, віддавання та допомога іншим.

Постановка цілей

Поставлено мету перевірити ряд гіпотез за допомогою анкетування, а саме:

- Чи можна говорити про мотивацію як психологічний стан, який є типовим для всіх людей, якщо так, то які його основні характеристики і причини виникнення?
- Чи існує зв'язок між мотивацією та особистим розвитком індивіда, які його основні каталізatori?

Чи можна говорити про наявність лише трьох основних напрямів розвитку: соціально-психологічного, статусно-силового та інтелектуально-пізнавального?

Виклад основного матеріалу

Матеріальні мотиваційні чинники відіграють важливу роль в мотивуванні працівників, оскільки вони дають змогу задовольняти різні потреби працівника і дають йому багато

можливостей для вибору способів їх задоволення. Проте існують проблеми з їх ефективністю. Наприклад, у працівника є потреба значущості. Якщо зарплата зростає, людина відчуватиме значущість, принаймні протягом певного періоду, проте такого ж, а можливо і кращого ефекту можна було досягти, висловивши подяку чи визнавши заслуги працівника перед колективом. Відповідно, правильний підбір мотиваційних важелів допоможе набагато ефективніше використовувати фонд оплати праці. Основними нематеріальними мотиваційними чинниками є стосунки працівника з керівництвом, з колективом, а також корпоративна культура підприємства. Відносини з колективом впливають на психологічний стан працівника, а це, своєю чергою, на його загальне ставлення до роботи. Відносини з керівництвом впливають на відчуття безпеки та значущості, а відтак на величину прикладених до роботи зусиль. Корпоративна культура, своєю чергою, задає принципи формування стосунків всередині підприємства та розкриває його основні цінності. Це сприяє ефективнішому підбору персоналу та підвищенню рівня його лояльності.

Вплив мотиваційних чинників для різних людей сильно різнитиметься. Той самий стимул в різних працівників може викликати дуже сильну мотивацію або взагалі ніякої. В зв'язку з цим дослідження психологічних типів працівників дає змогу ефективно підбирати завдання для різних працівників, а також прогнозувати ставлення працівника до тих чи інших мотиваційних чинників, що, своєю чергою, вплине на ефективність їх роботи. Наприклад, люди паранойяльного психотипу дуже енергійні та цілеспрямовані, отже, вони можуть бути дуже ефективними в управлінні новими проектами, що потребують великих витрат праці. Епілептоїди мають природну схильність до порядку і будуть дуже ефективними в налаштуванні і доведенні початої справи до кінця, усуненні поточних недоліків, забезпеченні порядку і злагодженої роботи всіх працівників. Завдяки демонстративності істероїди будуть успішними в таких сферах, як реклама, презентації, а також проведення показів чи рекламних зустрічей. Шизоїди – це люди з сильно розвиненим аналітичним мисленням, то їх доцільно залучати до розроблення проектів, аналізу великих обсягів різноманітної інформації та пошуку ефективних рішень.

У цьому дослідженні зроблено спробу обґрунтувати концепцію про те, що мотивація є одним з стандартних психоемоційних станів людини, який призначений для підтримки особистісного розвитку людини. Вона виникає в момент, коли людина бере на себе відповідальність за результат своїх зусиль, і зникає, коли мета досягнута. Для її виникнення необхідне сильне бажання досягти результату. Треба враховувати, що працівник не хоче, наприклад, грошей як таких, а емоцій, які він пов'язує з ними. Так, для когось гроші означатимуть значущість, для когось свободу, а для когось – безпеку. Відповідно і мотиваційні важелі для людей з такими базовими потребами різнитимуться. Так, наприклад, у першому випадку для працівника вагомими будуть можливості кар'єрного просування, у другому – гнучкий графік роботи, у третьому – пенсійне страхування, гарантована зайнятість тощо. Тому дослідження базових цінностей працівника може зберегти організації великі кошти, оскільки сприятиме підвищенню ефективності мотивації персоналу.

Потреби і бажання стимулюють розвиток особистості в певному напрямі. Потреба викликає необхідність її задоволення, що стимулює початок розвитку в певному напрямі. Ми визначаємо розвиток як процес вдосконалення особистості, який здійснюється в період часу, що триває від моменту виникнення потреби до моменту її задоволення. Всі потреби, які стимулюють розвиток людини, можна класифікувати за трьома напрямками: соціально-психологічним, статусно-силовим та інтелектуально-пізнавальним. Розвиток людини в соціально-психологічному напрямі допомагає їй створити внутрішній комфорт, комфорт стосунків і задовольнити потреби хорошого емоційного стану; в статусно-силовому – вивищитись щодо інших людей, здобути повагу інших та відчутти особисту значущість. Збільшення знань і розвиток інтелектуальних здібностей допомагає людині краще орієнтуватись в навколишньому середовищі. Для кожної людини певні потреби є вагомими, і певні напрями розвитку домінують.

Для перевірки цієї концепції розроблено анкету та проведено анкетування управлінського персоналу машинобудівних підприємств Львова, а саме: “Спаринг-Віст”, “Сферос Електрон”, “Термоприлад” і “РЕМА”. Розмір вибірки 100 осіб. Нижче подана структура анкетування з описом основних запитань, цілей їх постановки та відповідями респондентів.

1. Чи було у Вас коли-небудь бажання активно працювати заради досягнення якоїсь цілі? Так/ні. Це питання спрямоване на визначення того, чи можна охарактеризувати мотивацію як один зі стандартних психологічних станів людини. Всі опитані відповіли “так”, отже, мотивація є одним зі стандартних психоемоційних механізмів, подібно до страху чи радості.

2. Якщо так, то як Ви могли би його описати (оцініть в балах рівень інтенсивності поданих характеристик – від 0 до 10). Були запропоновані такі варіанти для вибору: енергійність, прагнення досягти результату, впевненість у собі, позитивне очікування, свої варіанти. Це питання ставилось, щоб визначити основні особливості цього стану. Отримані такі результати (респонденти виставляли бали від 1 до 10):

Енергійність 8,2.

Прагнення досягти результату 10,0.

Впевненість у собі 8,8.

Позитивне очікування результату 8,3.

3. Чи досягли Ви поставленої мети, перебуваючи у цьому стані? Так/ні. Це питання було поставлено, щоб перевірити гіпотезу про те, чи можна говорити про існування зв'язку між станом мотивації та результативністю індивіда. Всі опитані відповіли “так”.

4. Які потреби були джерелом виникнення у Вас цього бажання? Це питання поставлено для визначення основних спонукальних мотивів, можна було вибрати кілька спонукальних мотивів. У 89 % опитаних причиною виникнення мотивації була потреба самореалізації, тобто розвитку, у 56 % – матеріальні потреби. Це свідчить, що базові матеріальні потреби персоналу в Україні є незадоволеними.

5. До якої з цих груп Ви могли би зарахувати нижчезазначені потреби:

Прагнення кращих стосунків з людьми, що оточують Вас.

Прагнення покращити рівень свого матеріального добробуту, статусу чи впливу.

Прагнення пізнання чогось нового і цікавого.

Свій варіант.

Це питання ставилось для перевірки гіпотези про те, що всі потреби можна класифікувати за трьома напрямками розвитку. Актуальність потреб розподілилась так: емоційно-психологічного напрямку – 22 %, статусно-силового 89 % та інтелектуально-пізнавального 78 %. Результати опитування підтверджують доцільність класифікації потреб розвитку за трьома напрямками.

6. Що найчастіше є каталізатором Вашого особистісного розвитку?

Проблеми.

Вплив інших людей.

Прагнення покращити певні аспекти свого життя.

Особиста відповідальність.

Це питання ставилось з метою визначення основних стимулів особистісного розвитку. Прагнення кращого відзначили 78 % опитаних, 44 % – особисту відповідальність, 33 % – вплив інших людей, 11 % – проблеми.

Дослідивши особливості різних психологічних типів людей, ми встановили, що важливість напрямів розвитку для різних психотипів буде різною. Так, для паранойяльного стосунки з людьми і знання важливі, якщо вони допомагають йому наблизитися до його цілей. Найкращими стимулами для нього будуть кар'єрний ріст, статусні елементи, наприклад, службове авто та фінансові винагороди. Для істероїда важлива увага, тому силу і знання він використовує для того, щоб привернути її до себе. Одним з найвагоміших винагород для істероїда будуть визнання заслуг перед колективом, грамоти, відзнаки тощо. Для шизоїда цікаві знання, в стосунках йому важливо обмінюватися цікавою інформацією, проте він може легко проводити час наодинці. Для нього важливими будуть цікава робота, можливість самому організувати власний час. Для гіпертима важливі стосунки, а сила і знання – не дуже. Хороші стосунки в колективі будуть для нього ключовим мотиваційним фактором. Для епілептоїда важливий вплив і статус, він цінує хороші стосунки з людьми, і знання, якщо вони потрібні безпосередньо для роботи. В роботі для нього важливі комфортні умови праці, повага та стосунки з керівництвом. Детально залежність

важливості напрямів розвитку від психотипу подано в таблиці, де використано такі коефіцієнти: “3” – дуже важливо, “2” – важливо, “1” – не дуже важливо.

Важливість напрямів розвитку залежно від психологічного типу

Психологічні типи	Напрями розвитку		
	Соціально-психологічний	Статусно-силовий	Інтелектуально-пізнавальний
Епілептоїдний	3	3	2
Паранойяльний	1	3	1
Істероїдний	3	2	1
Шизоїдний	1	1	3
Гіпертимний	3	1	1

Важливість напрямів розвитку для працівників різних психологічних типів зумовлюватиме ефективність використання певних мотиваційних чинників та успішність виконання ними тих чи інших типів завдань.

Висновки

Підсумовуючи вищесказане, можна зробити висновок, що мотивація є одним базових психологічних станів, адже 100 % опитаних респондентів підтвердили, що переживали вищеописаний стан і зійшлись в описі основних його складових. Звідси випливає, що визначивши основні потреби розвитку працівника на цьому етапі, наприклад, за допомогою анкетування чи спілкування, підбір стимулів можна зробити набагато ефективніше. Часто підвищити рівень лояльності та мотивації працівника можна через спілкування, і для працівника це буде важливішим, ніж премія чи підвищення зарплати. Актуальність потреб розвитку різнитиметься залежно від психологічних типів працівників, тому врахування цього фактора у підборі мотиваційних стимулів підвищить ефективність мотивування персоналу в організації.

Перспективи подальших досліджень

У подальших дослідженнях варто звернути увагу на взаємозв'язки між потребами працівника та стимулами, які може запропонувати організація. Також важливим є питання корпоративної культури як фактора зовнішніх умов, мотиваційного середовища, а також як джерела психологічного комфорту людини на підприємстві, що є одним з основних чинників лояльності персоналу.

1. Robbins, Anthony (1986). *Unlimited Power: The New Science of Personal Achievement*. New York: Simon & Schuster. pp. 448. 2. Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії і практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна: Інститут економіки НАН України. – К.: Видавнича фірма “Шторм”, 2003. – 382 с. 3. Верецагіна Л. А., Карелина І. М. Психологія потребностей і мотивація персоналу. – Х.: Гуманитарний центр, 2002. – 153 с. 4. Вілюнас В. К. Психологіческие механизмы мотивации человека. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 286 с. 5. Занюк С.С. Мотивація діяльності: спонування, активність, успіх / Волинський держ. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк, 1998. – 123 с. 6. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2003. – 508 с. 7. Кондо Й., Како А., Сайто Ю., Сакамото С., Хаяси С. Мотивація персоналу. Ключевой фактор менеджмента / Йосио Кондо (ред.) Е. П. Маркова (пер.с англ.). – К.: АДЕФ-Україна, 2007. – 206 с. 8. Леськів М. Р. Формування потреб розвитку та джерела виникнення мотивації персоналу / Петрович Й. М., Леськів М. Р. // Науково-практичний журнал “Регіональна економіка”. – № 4 (42). – Львів, 2006. – С. 264–271. 9. www.hrm.ru.