

Потапенко Софія Олексіївна
potapenko-sofia@ukr.net

Науковий керівник:
Москаленко О. В., к. психол. н., ст. викл.
ФСП КПІ ім. Ігоря Сікорського

МОТИВАЦІЯ СПІВРОБІТНИКІВ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Очевидним є той факт, що психологія відіграє важливу роль у процесах професійної діяльності. Останнім часом все більше управлінців звертаються до психологічних аспектів для підтримки комфортного соціального середовища, створення належних умов праці, пошуку методів заохочення та підвищення продуктивності співробітників. На професіоналізм особистості впливають різноманітні чинники, дуже часто на перше місце виходять саме психологічні мотиви, а також потреби у самореалізації. Професіоналізм у сфері публічного управління має досягатися кожним працівником, що вступає на державну службу.

Професіоналізм вважається другою основною фазою становлення та професійного розвитку державних службовців. Поняття «професіоналізму» передбачає особливу властивість людей систематично, ефективно та надійно виконувати діяльність у найрізноманітніших умовах [1, с. 551]. У свою чергу поняття «професіоналізму» орієнтоване не тільки на високі технічні навички роботи та бездоганне виконання робочих обов'язків. Професіоналізм відображає також соціальні, інтелектуальні та психологічні риси особистості. Саме тому досягнення високого рівня професіоналізму можна забезпечити шляхом постійного розвитку, вдосконалення та поєднання усіх складових в одне ціле. Сучасні дослідження у сфері психології як емпіричні, так і теоретичні спрямовують достатньо уваги на розгляд професіоналізму як психологічного феномену. Досліджено підходи за окремими галузями: інженерії, військової справи, педагогіки тощо. За такої великої кількості підходів важко виокремити одну єдину правильну теорію, що, мабуть, буде й недоречним. Однак є спільна риса, яка присутня в описах усіх науковців. Професіоналізм людини пов'язують з реалізацією нею своїх внутрішніх та зовнішніх потреб, потенцій, мотивів.

Варто розглянути в даному контексті поняття «професійної надійності» та «психологічної надійності», які так чи інакше пов'язані з темою професіоналізму. «Надійність професійної діяльності» як визначення має також декілька трактувань. За Корнієнко, надійність професійної діяльності – це безпомилкове виконання людиною, покладених на неї професійних обов'язків (функцій) впродовж визначеного часу за заданих умов діяльності [2, с. 42-43]. Ще одним визначенням «професійної надійності» є своєчасність дій людини, що спрямовані на досягнення конкретної мети в заданих умовах при взаємодії з технічною системою або іншими фахівцями [5, с. 372]. Професійна надійність визначає ступінь психологічної стійкості людини, здатність діяти в ускладнених умовах, ефективно виконувати свої обов'язки навіть у неспокійних ситуаціях в робочому середовищі. Розвиток професійної надійності напряму залежить від психологічного забезпечення особистості. Психологічна надійність діяльності передбачає виявлення психологічних механізмів, провідним з яких є самоконтроль. Важливим чинником роботи механізму самоконтролю є мотиваційна складова, що відповідає за внутрішнє або зовнішнє стимулювання людини до виконання професійної діяльності.

Мотивацію можна розглядати з різних боків, з погляду управлінця та з погляду самого працівника. Якщо розглядати про перший варіант, то мотивація – це спонукання персоналу до ефективної добросовісної діяльності для досягнення цілей організації, у той час як за другим варіантом, це результат впливу на особистість внутрішніх та зовнішніх сил, що спонукають до її діяльності, задають напрям руху, його межі, а також спрямовують на досягнення конкретно визначених цілей. Друге визначення в розрізі заданої теми більше підходить для розгляду. Мотивація допомагає будь-якій особі, співробітнику чи то управлінцю, досягати результатів та поставленої мети при виконанні службових чи професійних обов'язків. Мотивація є одним із психологічних чинників забезпечення професійної надійності, а іноді навіть її підвищення.

У моделі мотивування ключовими є потреби, які прагне задовольнити кожен працівник. Як відомо, за найпоширенішою типологією пірамідою Маслоу потреби поділяють на первинні та вторинні. У даному випадку звернемо увагу на вторинні потреби, вони ж психологічні. На верхніх щаблях ієрархії потреб у піраміді Маслоу знаходяться потреби у повазі, а також самореалізації. Саме тут йдеться мова про становлення людини, затвердження її статусу та можливість розкрити власний

потенціал шляхом досягнення мети, просування кар'єрними сходами та підвищення рівня професіоналізму. Задоволення перерахованих потреб сприяє більшій вірогідності самоконтролю, що у свою чергу підвищує результативність у виконанні професійних обов'язків, а отже й професійну надійність.

Мотивацію класифікують на внутрішню та зовнішню. До внутрішньої мотивації відносять задоволення потреб – це категорії сприйняття, інтересів, бажань та власного потенціалу. У даній категорії можемо казати про ціннісні орієнтації, очікування та емоції. Зовнішнє спонукання, яке впливає на поведінку людини – стимулювання, його не варто плутати з мотивацією. Стимулювання та мотивація – це різні поняття. Стимул – це зовнішній вплив, що має спонукальний ефект на психіку людини, відповідає його поглядам, відчуттям, настрою та, звичайно, мотивам. Мотиви – це ж внутрішні причини, що спонукають особистість до якої-небудь діяльності [3, с. 86-88]. Стимули поділяються на дві категорії: матеріальні та нематеріальні. До перших належать грошові та негрошові винагороди, до других відносять компенсації або виплати в натуральній формі. До нематеріальних стимулів належать творчі, моральні та соціальні. Отже, на мотивацію людини впливають, як матеріальні заохочення, які раніше вважалися єдиним дієвим видом мотивації співробітників, так і нематеріальні у вигляді визнання в колективі, самореалізації, підвищення на посаді, емоційного задоволення тощо [4, с. 109].

Мотивація є потужним регулятором діяльності, не дарма це один з головних принципів управління. Внутрішня мотивація людини однозначно сприяє ефективності діяльності, швидкому та вчасному виконанню поставлених задач, підвищенню показників продуктивності. Психологічний клімат в колективі, похвала від керівництва за виконані завдання або проміжний етап великої задачі надихають працювати далі навіть за відсутності матеріальних стимулів. Задоволення потреб самореалізації балансує на грані з матеріальною складовою, адже за рахунок оплати праці ми задовольняємо свої первинні потреби в їжі, комфорті та безпеці. У країнах колишніх СНГ майже не звертали увагу на внутрішні мотиви людини, говорячи про мотивацію для співробітників, розуміли певні матеріальні заохочення. На мою думку, сталося це через мінімальну оплату праці. Робітники отримували стільки, скільки вистачало на задоволення первинних потреб, але хочеться задовольнити й інші потреби. Тому в даному випадку внутрішня мотивація майже не відіграла суттєвої ролі. Однак в сучасному світі, особливо у розвинутих країнах,

використовуються різні психологічні підходи для підвищення внутрішньої мотивації працівників. До таких методів можна віднести встановлення корпоративної культури, особисті розмови підлеглих із керівниками, вимірювання показників KPI та спільний їх розгляд на особистих зустрічах, похвала за малі досягнення, створення комфортного дружнього соціального середовища в колективі, визначення цінностей у компанії або ж в організації тощо. Психологічних методів сприяння розвитку мотивації стає все більше. Управління у сьогодення дедалі частіше звертає увагу на людину як на особистість, з її особливим психологічним та емоційним станом. Такий людиноорієнтований підхід дозволяє підвищувати надійність професійної діяльності. За допомогою використання психологічних підходів у сфері управління можливо підвищити ефективність організації, професіоналізм співробітників та надійність професійної діяльності. Зрозуміти потреби людини, а потім задовольнити їх – ключовий механізм роботи із внутрішньою мотивацією працівника.

Підсумовуючи вище зазначене, наголошу на тому, що мотивація безпосередньо впливає на професійну діяльність працівника, його налаштованість працювати, брати на себе відповідальність, повністю віддавати себе справі. Внутрішні мотиви людини задають тонус, підтримують її прагнення досягати цілей та виконувати обов'язки. Отже, у даному випадку можна спостерігати пряму залежність мотиваційних процесів та надійності професійної діяльності. Самореалізація та самоконтроль - це ключові характеристики, які підвищують ефективність, а отже й надійність працівника. А щоб мати високий рівень самоконтролю, необхідне прагнення досягти результату, психологічним забезпеченням якого і є мотивація.

Список використаних джерел:

1. Кісіль З.Р. Психологічна надійність професіонала як фактор протидії деформації / Кісіль З. Р. // Університетські наукові записки. – 2007. - № 4 (24). – С. 551-556.
2. Корнеенков, С. С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : учебное пособие для вузов / С. С. Корнеенков. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 304 с. — (Высшее образование)
3. Менеджмент : учебник для бакалавров / под общ. ред. А. Л. Гапоненко. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 396 с. — Серия : Бакалавр. Базовый курс

4. М. Я. Купчак. Професійна мотивація як внутрішній чинник-розвитку професіоналізму майбутнього менеджера / М. Я. Купчак, А. В. Саміло. // Вісник ЛДУБЖД. – 2021. – С. 107–112.

5. Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2006.– 607 л: ил. – (Серия «Учебник для вузов»).