

УДК 331.101.3:658

DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-21>**Почтовюк А. Б.**

доктор економічних наук, професор,
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7862-9659>

Семеніхіна В. В.

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту,
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0646-6189>

Комсомольський М. Г.

магістрант,
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1182-6011>

Pochtovyuk Andrei, Semenikhina Victoria, Komsomolskyi Maksym

Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University

ОСОБЛИВОСТІ ТА ФУНКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Здатність персоналу підприємства докладати максимальних зусиль для досягнення організаційних цілей, зумовлена прагненням задовольнити певну індивідуальну потребу, є визначальним фактором під час визначення особливостей та функцій мотивації професійної діяльності. Ефективна професійна мотивація персоналу передбачає створення сприятливих умов і стимулів, які спонукають персонал працювати з більшою самовіддачею та зацікавленістю у результаті. Професійна спрямованість персоналу як провідна риса особистості характеризується мотиваційним ставленням індивіда до вибору професії відповідно до покликання й ідеалів, світогляду та інтересів. Мотиваційний компонент – це характеристика, яка забезпечує рівень професійної спрямованості особистості. Зв'язок мотиваційних та когнітивних компонентів діяльності суб'єкта праці, зумовлений його соціальними установками, професійною спрямованістю та індивідуально-типологічними особливостями, суттєво впливає на професійне становлення особистості.

Ключові слова: професійна мотивація, професійна спрямованість, професійний розвиток, регулятивна та спонукальна функція мотивації.

FEATURES AND FUNCTIONS OF PROFESSIONAL MOTIVATION MODERN ENTERPRISE'S PERSONNEL

The ability of the enterprise's personnel is to make effort to achieve organizational goals due to desire to meet a particular individual need and it is a major factor in determining the characteristics and functions of motivation for professional activity. Effective professional motivation of personnel involves the creation of favorable conditions and incentives that encourage personnel to work with greater dedication and interest in the result. Professional orientation of personnel as a leading personality trait is characterized by the motivational attitude of the individual to choose a profession in accordance with the vocation and ideals, worldview and interests. Motivational component is a characteristic that provides the level of professional orientation of the individual. The correlation of motivational and cognitive components of the subject of labor is due to its social attitudes, professional orientation and individual-typological characteristics significantly affects the professional development of the individual. Professional orientation is an integral education and characterized by the subject of professional orientation, which is the desired profession (activity); types of motives for professional activity; strength (level) of orientation, which is manifested in the desire to master the profession; satisfaction or dissatisfaction with their profession. Professional development has the following stages: the formation of professional intentions and conscious choice of profession; acquisition of professional knowledge, skills and abilities, active "entry" into the profession; full realization of personality in work. Going through these stages is designed to provide future professionals with overcoming difficulties and overcoming crisis situations. The study of the motivational sphere of personality is the main problem of management psychology. Thus, favorable working conditions, communication and organization of interpersonal relationships form a positive motivation and contribute to the professional and personal growth of the individual.

Keywords: professional motivation, professional orientation, professional development, regulatory and motivational function of motivation.

JEL classification: J24, J53, J59

Постановка проблеми. Професійна мотивація персоналу є важливою складовою частиною професійного становлення, професійної спрямованості та професійної діяльності працівника. Мотивація як явище врівноваження професійної діяльності виконує регулятивну та спонукальну функцію. Професійний розвиток особис-

тості залежить від елементів її мотивації, тому вивчення структури мотиваційної сфери особистості, яка складається з потреб, мотивів, намірів, цілей та прагнень, є одним з основних напрямів психології управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визначенню особливостей та функцій професійної мотивації

присвячено значну кількість досліджень вітчизняних та закордонних авторів. Сьогодні існує декілька точок зору щодо змісту та структури мотивації професійної діяльності на сучасному підприємстві. Зокрема, цій темі присвячено праці В.Й. Бочелюка [1], Р.С. Вайсмана [2], В.К. Вілюнаса [3], Є.П. Ільїна [5], А. Маслоу [7], О.В. Пучиної [8], А.А. Файзуллаєва [11]. Більшість цих авторів вважає мотив основним елементом професійної мотивації. Аналіз робіт зазначених науковців дає змогу визначити основні твердження та скеровує на можливість виокремити професійну мотивацію як самостійний предмет досліджень. За допомогою проведених досліджень визначено основні орієнтири професійної мотивації персоналу сучасного підприємства. Однак загалом відчувається брак поглядів на формування концептуальних питань професійного становлення, професійної спрямованості та професійної мотивації персоналу. Зокрема, недостатньо уваги приділяється вивченню особливостей та функцій професійної мотивації персоналу, а також структури професійної спрямованості особистості, що є необхідною умовою ефективної професійної діяльності персоналу.

Мета статті полягає в дослідженні професійної мотивації як окремої категорії, особливості якої зумовлені специфікою змісту професійної діяльності; визначенні її особливостей та функцій.

Виклад основного матеріалу. Розуміння мотиву як основного елементу професійної мотивації слід розглядати з таких позицій: мотив як потреба, мотив як мета, мотив як намір, мотив як властивість особистості та мотив як стан. Існує твердження «мотив – це ядро особистості людини», яке належить Л.С. Виготському [4, с. 15]. Узагальнення досліджень сучасних учених, зокрема Є.П. Ільїна, дає змогу виділити такі функції професійної мотивації. Найбільш відомою є спонукальна функція мотивації, що відображає її енергетичний аспект і виявляється в цілеспрямованій активності особистості. Реалізація цієї функції пов'язана із силою мотивації.

Спрямовуюча функція мотивації виявляється у виборі стратегії поведінки, цілей, засобів і способів діяльності; її здійснення залежить від стійкості мотивів.

Стимулююча функція пов'язана з підтримкою спонукань на необхідному рівні та подоланням перешкод. Вона виконує важливу роль під час досягнення відстрочених потреб, коли необхідно зберігати активність протягом довгого часу, тобто має особливе значення для трудової діяльності.

Регулятивна функція мотивації спрямована на забезпечення управління і контролю за діяльністю, на відміну від спонукальної та спрямовуючої, які забезпечують «запуск» та детермінацію поведінки. Реалізація цієї функції залежить від стійкості, множинності мотивів та їх ієрархії [5, с. 114].

Класифікація професійної мотивації залежить від мотивів вибору професії, реалізації професійної діяльності та звільнення. Більшість концепцій мотивів вибору професії та звільнення розглядає не стільки самі мотиви, скільки зовнішні та внутрішні чинники, які здійснюють вплив на людину під час ухвалення рішення. До них належать оцінювання змісту, умов та організації роботи, перспективи кар'єрного і професійного росту, оцінювання власних можливостей, місця роботи, відповідності змісту професійних завдань інтересам, наявним знанням, рівню освіти тощо.

Перелік причин вибору професії представлений у науковій літературі, у якому виділяються домінуючий, ситуативний і конформістський типи мотивації, до яких належать інтерес до професії, можливість кар'єрного зростання; складність вступу у певні навчальні заклади, вплив друзів, сімейні традиції відповідно [12, с. 8].

Найвідомішою класифікацією професійної мотивації залишається класифікація, запропонована А. Маслоу [7]. Її перевагами є цілісність, обґрунтована ієрархічність і закладений в основу принцип динамізму, а також визнання факту збереження потреби після її реалізації у вигляді латентного, потенційного спонукання. А. Маслоу виділяє дві основні групи спонукань, такі як базисні (фізіологічні потреби і потреба в безпеці) та екзистенціальні (потреби у приналежності, любові, пошані, пізнавальна, естетична потреби, потребу в самоактуалізації). Концепцію А. Маслоу критикували за ієрархічність появи потреб, відзначаючи, що цілком можливе існування «вищої» мотивації навіть за незадоволених «нижчих» потреб; за відсутність у структурі багатьох інших потреб. Проте, за твердженням Є.П. Ільїна, лише А. Маслоу дає чітку класифікацію і систему потреб, виділяючи їх у групи, які перебувають в ієрархічній залежності від першої до останньої [5, с. 54].

Аналіз основних підходів до професійної мотивації дав змогу стверджувати, що кожна людина має можливість реалізувати себе в певній професійній діяльності за умови вдалого вибору майбутньої професії. Вибір професії, який найчастіше відбувається у школі, є досить складним та довготривалим процесом. Від вибору майбутньої професійної діяльності здебільшого залежать соціальний статус людини, матеріальне становище, особливості професійної діяльності та середовища, усвідомлення власних професійних здібностей і, зрештою, задоволеність власною працею, кар'єрою, власними можливостями, прагнення працювати саме на цьому підприємстві, саме в цій організації чи установі.

Вибір професії зумовлює зазвичай соціальне оточення людини, зокрема сім'я, батьки, школа, друзі. Інколи мода та престиж диктують попит на певні професії, тому нині є дуже модними та престижними такі професії, як менеджер, юрист і професії, пов'язані з юридичною практикою, банківською справою, логіст, перекладач, психолог. Найбільш популярні професії часто вибираються молодими людьми не завдяки покликанню та спрямованості, а з огляду на фактор матеріального забезпечення у майбутньому. Проте, як свідчить практика, лише третина випускників закладів вищої освіти працює за вибраним фахом.

Заслугує на увагу класифікація мотивів вибору професії та місця роботи, запропонована Е.С. Чугуновою [12], за якою мотиви поділяються на такі види:

- домінуючі, які характеризуються стійким інтересом до професії, високою професійною спрямованістю, наявністю відповідних професійно важливих якостей;

- ситуативні, які залежать від впливу життєвих обставин, що не завжди узгоджуються з інтересами та потребами людини, моди та престижу професії;

- конформістські (сугестивні), нав'язані соціальним оточенням (рідними, друзями, знайомими тощо).

За результатами аналізу основних сторін професійного становлення особистості можна констатувати, що

головною складовою частиною цього поняття є професійна спрямованість особистості.

Професійна спрямованість, за Ю.О. Кореляковим, – це сукупність мотиваційних утворень (інтересів, потреб, схильностей тощо), які пов'язані з професійною діяльністю людини й зумовлюють вибір професії, прагнення працювати за вибраною професією та задоволеність професійною діяльністю. Професійна спрямованість являє собою інтегральне утворення і характеризується предметом професійної спрямованості, в ролі якого виступає бажана професія (вид професійної діяльності), видами мотивів професійної діяльності, силою (рівнем) спрямованості, що виявляється у вираженні прагнень до оволодіння професією [6, с. 10].

Формування професійної спрямованості утворює основний зміст професійного становлення [1, с. 64].

Професійну спрямованість можна розглядати як іншу сторону особистості, сукупність властивостей, що складають самостійну структуру, яка включає систему головних мотивів, які визначають внутрішню позицію особистості; ключову особливість особистості, що обумовлює її своєрідність (унікальність), вираження єдності зовнішніх впливів і внутрішніх умов, інтереси, потреби, прагнення, ідеали, переконання [10, с. 25].

Сформована спрямованість забезпечує стійку орієнтацію на домінуючі мотиви. Професійна спрямованість як особистісне утворення значною мірою визначає характер загальної спрямованості особистості. На думку А.П. Сейтешева, навіть під час навчання людини вибір нею певної професії, професійна спрямованість за своєю структурою є складним утворенням, що включає предметний зміст, світогляд і визначені динамічні властивості [10]. Структуру професійної спрямованості наведено на рис. 1.

Важливою складовою частиною структури є зміст професійної діяльності або предметний зміст професійної спрямованості, який відображає структуру та зміст конкретної професії, трудової діяльності, а також складається з таких елементів, як потреби в знаннях прикладного характеру; навички та вміння, притаманні конкретній професійній діяльності; професійна майстерність; глибокий інтерес до знань, які складають теоретичний зміст цієї професії; потреби в застосуванні теоретичних знань до вирішення виробничих завдань; практично-пізнавальна та творча діяльність; знання за суміжними професіями.

Динамічні властивості особистості характеризуються швидкістю реакції у навчанні та діяльності, ступенем

напруження та стійкістю емоційного стану, зацікавленістю у навчанні та захопленням професійною діяльністю.

До суттєвих мотиваційних факторів вибору професії, пов'язаної з діяльністю промислового підприємства, слід віднести мотиви, до яких належать розмір заробітної плати, система премій і штрафів, соціальний пакет, пільги, що передбачаються для робітників цього підприємства, можливість отримувати санаторно-курортне лікування, наявність вільного або жорсткого графіку роботи, надійність та стабільність підприємства на вітчизняному та світовому ринках, ступінь відповідальності за виконану (або невиконану) роботу, близькість від дому та транспортне забезпечення, можливість професійного та кар'єрного росту, психологічний клімат у колективі.

Природно, що позитивна професійна мотивація впливає на ефективність професійної діяльності управлінського персоналу і всього колективу підприємства. Успішна діяльність трудового колективу можлива за такої організації управління, коли члени колективу відчують сприятливі психологічні умови праці.

Управлінський персонал є визначальною ланкою розвитку підприємства. За результатами досліджень Ф.М. Рахматуліної, успіх діяльності керівника на 15% залежить від його фахового рівня і на 85% – від уміння працювати з людьми. Як свідчить більшість досліджень, формування позитивного соціально-психологічного клімату залежить від організації двосторонніх відносин у колективі, тобто завжди треба враховувати «людський фактор» [9, с. 78].

Таким чином, на основі тверджень про специфічні особливості професійної мотивації можна диференціювати поняття загальної мотивації та професійної мотивації.

Загальна мотивація – це спрямованість на працю як форму активності людини у будь-якій діяльності. Професійна мотивація – це система мотивів, яка характеризує прагнення до виконання певних професійних завдань. Відповідно до уявлень про визначення мотивів, специфіка професійної мотивації обумовлена особливостями професійних цілей діяльності.

Висновки. Професійна спрямованість мотивації являє собою інтегральне утворення і характеризується предметом професійної спрямованості, в ролі якого виступає бажана професія (вид діяльності); видами мотивів професійної діяльності; рівнем спрямованості, що виявляється у прагненні до оволодіння професією; задоволеністю чи незадоволеністю своєю професією. Професійне становлення має такі етапи, як формування

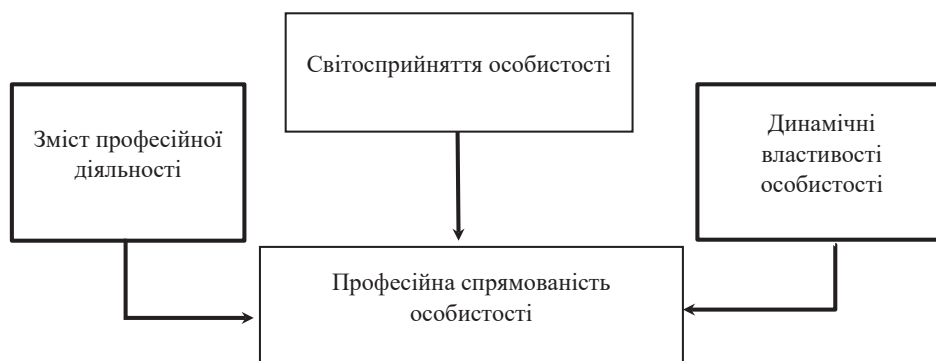


Рис. 1. Структура професійної спрямованості особистості

професійних намірів і свідомий вибір професії; засвоєння професійних знань, навичок та вмій, активне «входження» в професію; повна реалізація особистості в роботі. Проходження цих етапів покликане забезпечити майбутньому фахівцю подолання труднощів та вихід із кризових ситуацій. Вивчення мотиваційної сфери особистості є основною проблемою психології управління.

Таким чином, сприятливі умови праці, спілкування та міжособистісні відносини формують позитивну мотивацію та сприяють професійному й особистісному зростанню особистості. Перспективою досліджень цієї тематики є питання впливу організаційних та міжособистісних комунікацій на професійну мотивацію персоналу у професійній діяльності.

Список використаних джерел:

1. Бочелюк В.Й., Пучина О.В. Організаційна психологія на підприємстві : навчальний посібник. Київ : Скіф, 2012. 272 с.
2. Вайсман Р.С. Развитие мотивационной сферы человека в старшем возрасте : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : спец. 23.02.02. Москва, 1973. 47 с.
3. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека : монография. Москва : изд-во МГУ, 1990. 288 с.
4. Выготский Л.С. Психология развития человека. Москва : ЭКСМО-Пресс, 2000. 1008 с.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 512 с.
6. Кореляков Ю.А. Активизация и развитие трудовой профессиональной направленности личности старшеклассников. *Журнал прикладной психологии*. 2001. № 4. С. 10–17.
7. Маслоу А. Мотивация и личность : учебное пособие / пер. с англ. А.М. Татлыбаевой. Москва : Евразия, 1998. 235 с.
8. Пучина О.В. Якість професійного становлення управлінців: психологічна модель. *Матеріали XI науково-практичної конференції МДГУ (27 травня 2009 р.)*. Маріуполь : МДГУ, 2009. С. 157–159.
9. Рахматуллина Ф.М. Мотивационная основа учебной деятельности и познавательной активности личности: психологическая служба в вузе. Казань : Аспект, 1991, 264 с.
10. Сейтешев А.П. Профессиональная направленность личности: теория и практика воспитания. Алматы : Наука, 1990. 336 с.
11. Файзуллаев А.А. Мотивационная саморегуляция личности. Ташкент : Республика, 1987. 147 с.
12. Чугунова Э.С. Социально-психологические особенности профессиональной мотивации в инженерной деятельности и проблемы творческой активности. *Психологический журнал*. 1985. № 4. С. 7–12.

References:

1. Bochelyuk V.Y., Puchina O.V. (2012) *Orhanizatsiyna psykholohiia na pidpryyemstvi* [Organizational psychology in the enterprise]. Kyiv: SKIF. (in Ukrainian)
2. Vaisman R.S. (1973) *Razvitiye motivatsionnoy sfery cheloveka v starshem vozraste* [Development of the motivational sphere of a person at an older age] (PhD Thesis), Moscow.
3. Vilyunas V.K. (1990) *Psikhologicheskkiye mekhanizmy motivatsii cheloveka* [Psychological mechanisms of human motivation]. Moscow: Moscow State University. (in Russian)
4. Vygotskiy L.S. (2000) *Psikhologiya razvitiya cheloveka* [Psychology of human development]. Moscow: EKSMO-Press. (in Russian)
5. Il'in Y.P. (2002) *Motivatsiya i motivy* [Motivation and motives]. Saint Petersburg: Piter. (in Russian)
6. Korelyakov Y.A. (2001) *Aktivizatsiya i razvitiye trudovoy professional'noy napravlenosti lichnosti starsheklassnikov* [Activation and development of the labor professional orientation of the personality of senior pupils]. *Journal of Applied Psychology*, no. 4, pp. 10–17.
7. Maslow A. (1998) *Motivatsiya i lichnost'* [Motivation and personality]. Moscow: Eurasia. (in Russian)
8. Puchyna O.V. (2009) *Yakist' profesijnoho stanovlennya upravlintsiv: psykholohichna model'* [The quality of professional development of managers: psychological model]. *Proceedings of the XI scientific-practical conference of Mariupol State University (Ukraine, Mariupol, May 27, 2009)*, Mariupol: Mariupol State University, pp. 157–159.
9. Rakhmatullina F.M. (1991) *Motivatsionnaya osnova uchebnoy deyatelnosti i poznavatel'noy aktivnosti lichnosti: psikhologicheskaya sluzhba v vuze* [Motivational basis of educational activity and cognitive activity of the individual: psychological service at the university]. Kazan: Aspect. (in Russian)
10. Seyteshev A.P. (1990) *Professional'naya napravlenost' lichnosti: teoriya i praktika vospitaniya* [Professional orientation of the individual: theory and practice of education]. Almaty: Nauka.
11. Fayzullayev A.A. (1987) *Motivatsionnaya samoregulyatsiya lichnosti* [Motivational self-regulation of personality]. Tashkent: Respublika.
12. Chugunova E.S. (1985) *Sotsial'no-psikhologicheskkiye osobennosti professional'noy motivatsii v inzhenernoy deyatelnosti i problemy tvorcheskoy aktivnosti* [Socio-psychological features of professional motivation in engineering and problems of creative activity]. *Psychological journal*, no. 4, pp. 7–12.