

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНЦІВ У ЧАСІ ВІЙНИ

Музичко Людмила

канд. психол. наук, доцент

Кафедра педагогіки та психології

Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана, Україна

Фальковська Людмила

ст. викладач

Кафедра соціальної та практичної психології

Житомирський державний університет

імені Івана Франка, Україна

Управлінська функція у будь-якій сфері є вкрай чутливою до психологічних особливостей учасників врегульованого процесу і тому потребує нагальних змін та гнучкості із врахування цих особливостей, насамперед, у часі соціальних випробувань суспільства, що проживаємо нині – в умовах повномасштабної війни росії в Україні. Вразі сповідування в управлінській діяльності консервативних, ригідних засобів, що нівелюють ці особливості, матиме місце ризик неефективного функціонування виробництва – від загрози збитків до його зупинки. Не менш важливим є питання трудової мотивації у часі війни – що спонукає та рухає у виконанні посадових обов'язків управлінця, які змістовні та смислові зміни відбулись (і чи відбулись) та як саме вони пов'язані із сьогоденням підприємства чи галузі.

Дослідження трудової мотивації – комплексне завдання, яке потрібно розглядати з різних теоретичних позицій. В його вирішенні бере участь ціла низка наук, кожна з яких розглядає суть мотивації специфічними методами і засобами. Ефективна трудова діяльність ґрунтується на системі мотивації, що у своїй основі передбачає задоволення й узгодження мотивів, потреб, інтересів, ціннісних установок, цілей індивідів, підприємств, соціальних систем.

Загалом, визначення мотивації зводяться до двох основних напрямів. У першому випадку мотивацію розглядають як сукупність факторів або мотивів, у другому – як динамічне утворення, процес, механізм. Така диференціація свідчить про відсутність єдності поглядів на розуміння сутності мотивації, її ролі в поведінці особистості, у розумінні співвідношення між мотивом і мотивацією. Це, у свою чергу, зумовлює відсутність повної та безумовної системи мотивації особистості, у тому числі, і чіткого розуміння мотивації службовців до професійної діяльності.

У своїх працях В. Осьодло вказує на постійний розвиток та трансформацію мотивації, яка містить у своїй динаміці постійні “підйоми” та “спади” впливу на професійну діяльність, інтенсивність, стійкість та емоційне забарвлення [2].

Мотивація трудової діяльності в умовах екстремальних або близьких до них умов є мало вивченою в царині психології. Більшість сучасних зарубіжних досліджень мотивації людини до професійної діяльності, зокрема в екстремальних умовах, сконцентровано у парадигмі теорії самовизначення, яка ще в 1985 р. була запропонована Е. Десі та Р. Рюан [4]. За її основними положеннями людська мотивація поділяється на зовнішню та внутрішню, де остання вимагає врахування трьох вроджених універсальних психологічних потреб у: компетентності (потреб людини у проявленні здібностей), автономії (праві вибору виду діяльності) та взаємозв'язку (потреби відчувати власну приналежність до соціальної групи та/або місця діяльності). У результаті проведених досліджень Е. Десі та Р. Рюан [77] була описана таксономія мотивацій залежно від ступеня їх інтерналізації. Інтерналізація ставиться до активної спроби трансформувати зовнішній мотив в особисто схвалювані цінності й, таким чином, асимілювати поведінкові норми, які споконвічно були зовнішніми. Згодом автори розвили теорію самовизначення та запропонували теорію органічної інтеграції у якості субтеорії, щоб пояснити різні способи регулювання зовні мотивованої поведінки. Теорія органічної інтеграції докладно описує різні форми зовнішньої мотивації й контексти, в яких вона виникає [4].

Як зазначають українські науковці І. Приходько, О. Колесніченко та Я. Мацегора [3], у підтвердження основних положень теорії самовизначення закордонні дослідники визначають інституційну (внутрішню) та прагматичну (зовнішню) мотивацію, а також їх комбінацію. Внутрішня мотивація стосується ініціювання діяльності, тому що це цікаво й задовольняє саме по собі, на відміну від виконання діяльності з метою досягнення зовнішньої мети (зовнішньої мотивації). У зв'язку із цим вони пропонують так розглядати мотивацію військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах: «...мотивація до професійної діяльності військовослужбовців є ієрархізованою динамічною системою мотиваційних утворень, структурованих на основі взаємозв'язку провідних інституційних (внутрішніх) та прагматичних (зовнішніх) мотивів, що здійснюють регуляцію діяльності, у результаті чого формується система спонукань, які детермінують діяльність» [3, с. 69].

Аналіз внутрішніх психологічних механізмів трудової мотивації представляє пошуки взаємозв'язку між мотивацією та кінцевим її результатом, оскільки на останнє впливає безліч чинників – кваліфікованість, професійні здібності та навички, міра розуміння поставлених завдань, соціальний клімат тощо. Як вихід із цього, пропонується мотивацію розрізняти за трьома основними типами провідних потреб людини на матеріальну, трудову та статусну.

Важливою складовою трудової мотивації є система ставлень до праці, яка

змінювалась і змінюється в історичному сенсі. Ставлення до праці – це емоційно-вольова установка особистості, яка репрезентує її позицію та світобачення, тому система цінностей відіграє у мотивації центральну роль. Ціннісне ставлення до праці не завжди стосується світу утилітарних об'єктів, а є способом самовираження, отримання соціального, духовного зиску.

Наявність особистісних смислів у праці – це вже не питання трудової мотивації, а творче піднесення, самоздійснення як необхідність, пронизана смыслом. А. Маслоу у своїх працях наголошує та обґрунтовує існування вищих щаблів потреби як ті, що рухають поведінку людини без втручання ззовні, спираючись на потужне прагнення самореалізації та самоактуалізації. Ідея сили особистісних смислів у трудовій мотивації все частіше підіймається у сучасній психології з точки зору задоволеності життям, забезпечення психічного здоров'я, пошуку гармонії між автономією та соціальним зв'язками тощо.

В умовах випробувань трудова мотивація зазнає особливого тиску – мають приводитись у відповідність запит та потреба, потребується глибокі знання соціальних та психічних процесів для забезпечення трудового функціонування. Наразі в українській психології виявлено поживлення у зв'язку із необхідністю шукати нові діючі інструменти формування трудової мотивації в умовах воєнного часу. Значна частина досліджень присвячена мотивації військовослужбовців, однак цінним, на наш погляд, є те, що теорії та ефективні апробовані інструменти пошуку нових маркерів трудової мотивації, що відповідають вимогам сьогодення.

Відповідно до з'ясованих теоретико-методологічних підходів науковців щодо трудової мотивації у часі соціальних випробувань, наше дослідження спиралось на власну теоретичну модель трудової мотивації як інтегральної системи, що складається з провідних професійних мотивів, спрямованості мотиваційної структури особистості (продуктивної чи споживчої) та особистісних мотиваційних стратегій, які в сукупності визначатимуть психологічну суть впорядкування стосунку управлінця до праці.

Дослідницьку вибірку склали 97 осіб – управлінці однієї із стратегічних галузей. Вибірка виявилась розмаїтою, оскільки включала осіб з різними управлінськими повноваженнями та обов'язками, однак нам вдалось стратифікувати вибірку за рівнями управлінської вертикали, беручи за основу поділу психологічний зміст залученості до управління. У підсумку було виокремлено три психологічні рівні управлінської вертикалі: перший - контактний (ті, що безпосередньо залучені у виробництво), другий - проміжний (ті, що координують та є посередниками) та третій - стратегічний (ті, що бачать ситуацію виробництва в цілому та у перспективі мають широкі адміністративні повноваження). Отримані емпіричні дані, проаналізовані за статистичними вимогами за допомогою критерію Манна-Уїтні (підтвердив придатність для порівняння груп на рівні $p < 0,05$), хоча перевірка за методом ϕ - кутового перетворення Фішера, вказала на відносну однорідність трьох груп, де перша група відрізняється від другої ($\phi_{\text{фінш}} = 0,0879$ при $p = 0,0000$) та третьої ($\phi_{\text{фінш}} = 0,02943$ при $p = 0,0068$), а друга та третя мають більшу подібність ($\phi_{\text{фінш}} = 0,011$ при $p =$

0,0879), однак такі дані вказують на певну тенденцію до відмінностей, але не настільки сильну, щоб про це говорити при суворому тестуванні.

Узагальнивши результати щодо особливостей трудової мотивації, виявлених за допомогою опитувальника професійної мотивації (за В.І. Осьодло) [2], управлінської вертикалі в умовах військового часу, було з'ясовано, що працівникам властиво критично оцінювати результати власної праці (чим вищою є ланка управління, тим критичність спадає), професійні домагання навпаки більш рельєфно проявляють себе у вищих та середніх щаблях вертикалі та майже відсутні у першій групі; професійні досягнення та взяття на себе відповідальності мало властиві представникам усіх трьох груп: професійні інтереси та цінності вказують на помірну зацікавленість у покращенні умов та кар'єри; життєві цілі щільно переплітаються з фахом та оптимістичним прагненням кращого.

Мотиваційні стратегії, виявлені за допомогою опитувальника «Мотиваційна структура особистості» (за В. Мільманом) [1], у дослідницьких групах засвідчують домінуючі типи стратегій працівників, що може прислужитися для прогнозування ефективності професійної діяльності у відповідних ланках управління. Водночас представники управлінської вертикалі залізниці трьох ланок, дозволяють узагальнити, що система управління на місцях – контактного рівня (перша група) вказують на жорстку виконавчу дисципліну, вибагливість та прискіпливість у виконанні завдань. Водночас середня (друга група) та вища (третья група) управлінські ланки демонструють лояльність та запит до творчості, дипломатичності у поєднанні з холодним розрахунком та ґрунтовним підходом до рішень.

Таким чином, в ході організованого теоретичного та емпіричного вивчення особливостей трудової мотивації працівників у царині управління в умовах військового часу вдалося виявити змістові та сутнісні властивості досліджуваного явища – це функціонуюча інтегральна система інтересів, мотивів, структура переконань та особистісних стратегій, що (інтегральна система), що спрямована на забезпечення належного рівня функціонування виробництва в умовах воєнного стану.

Список використаних джерел

1. Мільман В.Е. Метод вивчення мотиваційної сфери особистості / Практикум з психодіагностики. Психодіагностика мотивації і саморегуляції. - М., 1990. - С.23-43.
2. Осьодло, В. І. Психологія професійного становлення офіцера / В. І. Осьодло. - «Золоті ворота», 2012. - 463 с.
3. Приходько І., Колесніченко О., Мацегора Я., Мотивація військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах: систематизація досліджень // Проблеми екстремальної та кризової психології. 2021. № 2(2). - С. 69-85. – URL: http://dcpp.nuczu.edu.ua/images/2021-2/2021_2_7.pdf
4. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2009). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior, *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.