

МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР УПРАВЛІННЯ ОСОБИСТІСТЮ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра УСФН

Проблема мотивації і мотивів поведінки – одна зі стрижневих у психології. Мотивація є сукупністю причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, її початок, спрямованість та активність; це відносно стійка та індивідуально неповторна система мотивів. Мотивація поведінки людини може бути свідомою та несвідомою. Вона пов'язана зі спонукальною стороною діяльності та поведінки особистості. Окрім спонукальної, виділяють регуляційну сторону, яку забезпечують пізнавальні психічні процеси, темперамент, характер, емоції, воля.

Єдина можливість змусити людину зробити будь-що – це змотивувати її так, щоб вона сама захотіла це виконувати. Неоднозначна реакція конкретної особистості на певні дії не дає чіткого рецепта управління поведінкою людини. Спроби розв'язати цю проблему призвели до появи безлічі різних теорій мотивації. Звернемо увагу на них.

Теорія Х відповідає багатопверховим пірамідам управління, де нижні ланки тільки виконують накази «згори», не проявляючи ніякої ініціативи. Основні положення теорії: усереднений працівник не любить працювати; працівників потрібно примушувати до роботи: засобами примусу можуть бути загрози, покарання і нагороди; такий працівник уникає ініціативи. Таким чином, головний стимул – примус, допоміжний – матеріальне заохочення.

Внутрішньо особистісні теорії аналізують структуру потреб і мотивів особистості та їх прояв. На вчених, які досліджують організацію праці, вплинула теорія американського психолога Д. Макклеланда. Він почав з дослідження не того, як людина діє, а того, як вона мислить. Теорія Макклеланда (теорія набутих потреб) передбачає три потреби: потреба досягнень (ставити цілі, досягати їх); потреба у співучасті, в афіліації (прагнення до спілкування, роботи з людьми); потреба панувати (заради самої влади, заради досягнення мети).

Елементи системи потреб, за Д. Макклеландом, не мають ієрархії, роблять взаємний вплив. Потреба в досягненні цілей може бути пов'язана з декількома потребами в ієрархії Маслоу; по суті, це потреба робити що-небудь краще, ніж робилося раніше. Макклеланд стверджує, що керівникові, для того щоб бути лідером, слід мати високу потребу у владі і що висока потреба в досягненні цілей характерна для тих керівників, які вважають за краще працювати поодиночі. Макклеланд й інші вчені стверджують: мотив досягнення – це похідна від базового спонукання «робити щось краще», причому не для схвалення або нагороди, а «заради самого процесу». Макклеланд зазначає, що на розвиток цього природного спонукання впливають зовнішні умови.

У 1959 р. американський психолог Р. Уайт запропонував нову концепцію – мотивацію впливу. Він описав ефективність як «тенденцію досліджувати і впливати на навколишнє середовище». Він визначив компетентність як «здатність ефективно взаємодіяти з навколишнім середовищем» і вважав, що мотивація компетентності відрізняється від мотивації, заснованої на біологічному впливі, такому як голод, спрага або сон. Вона служить для поліпшення здібностей людини, а не для регулювання біологічного процесу