

ЛЕКЦІЯ № 8

ТРУДОВА ПОВЕДІНКА. ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ: МОДЕЛІ, АНАЛІЗ, ВИРІШЕННЯ (2 години)

ПИТАННЯ:

1. Сутність, функції і моделі трудової мотивації.
2. Процес трудової мотивації і його компоненти.
3. Мотиви й диспозиції особистості в управлінні трудовою поведінкою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Афонин А. С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учебное пособие. К., 1994.
2. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. М., 1990.
3. Дворецька Г. В. Соціологія праці: Навч. посібник. К., 2001.
4. Дикарева Д. А., Мирская М. И. Социология труда: Учеб. пособие. М, 1989.
5. Лукашевич М. П., Туленков М. В. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії. К., 1999.
6. Пилипенко В. Е. Социальная регуляция трудового повеления (социологический анализ). К., 1993.
7. Полторак В. А. Социология труда: справочник. Днепропетровск, 1997.
8. Ромашов О. В. Социология труда. М., 1999.
9. Соціологія: короткий енциклопедичний словник. К., 1998.
10. Социология труда / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. М., 1993.

1. Сутність, функції і моделі трудової мотивації.

Дослідження трудової поведінки з позиції соціології праці виходить з розуміння її як процесу, зумовленого взаємодією внутрішніх і зовнішніх спонукальних сил. Останні розглядаються в темах "Стимулювання праці" (гл. 8) і "Соціальний контроль у сфері праці" (гл. 9), а внутрішні спонукальні сили, що мають складну структуру, безпосередньо пов'язані з процесом мотивації трудової поведінки.

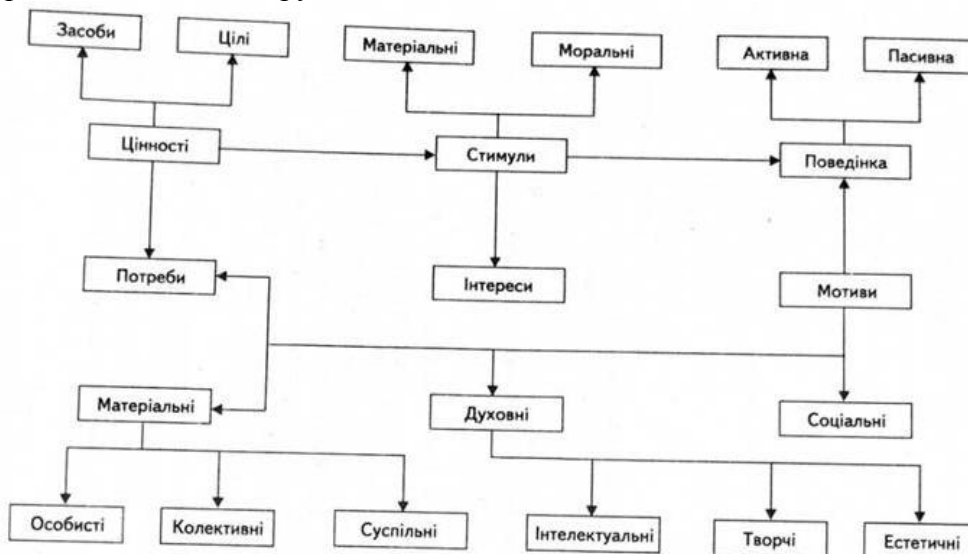


Рис. 1. Спонукальні сили трудової поведінки

Взаємодія зовнішніх і внутрішніх спонукальних сил трудової поведінки зображена на схемі (рис. 1)

До структурних елементів процесу мотивації зазвичай відносять потреби, інтереси, бажання, прагнення, цінності, ціннісні орієнтації, ідеали й мотиви. Процес формування цих внутрішніх спонукальних сил трудової діяльності розуміють як мотивацію трудової поведінки.

Сутність мотиваційного процесу реалізується через такі функції:

- пояснювально-обґрунтовальну, яка аргументує доцільність поведінки суб'єкта;
- регулятивну, що блокує одні дії і дозволяє інші;
- комунікативну, яка пояснює і прогнозує спілкування у сфері праці;
- соціалізаційну, яка полягає в усвідомленні своєї соціальної ролі в мікро- і макросередовищах, у трудовому колективі;
- коригувальну — як механізм уточнення старих і формування нових ідеалів, норм, ціннісних орієнтацій.

Наукове пояснення механізму реалізації цих функцій у процесі мотивації здійснюється на основі тієї чи іншої наукової теорії (концепції) мотивації праці. Соціолог Д. Маркович описує п'ять найвідоміших теорій:

1. Теорія ієрархії потреб (А. Маслоу), відповідно до якої людська поведінка визначається потребами двох видів: базисними (у їжі, безпеці тощо) і похідними (у справедливості, благополуччі, порядку і спільності соціального життя). Похідні потреби рівнозначні одна з одною, а базисні — розташовані в ієрархічному порядку від "нижчих" (матеріальних) до "вищих" (духовних). Причому потреби більш високого рівня (а їх п'ять) актуалізуються для індивіда після задоволення попередніх рівнів.

2. Теорія потреби в досягненні результатів (Д. Мак Клеlland) пояснює бажання людини працювати у відповідності зі ступенем розвиненості в нього потреби домагатися успіху.

3. Подвійна теорія мотивації (Ф. Херцберг), згідно з якою в індивіда наявні дві системи (ієрархії) потреб:

- гігієнічні фактори, пов'язані з умовами праці;
- мотиваційні фактори, пов'язані з внутрішніми потребами (успіх, зміст праці, відповідальність, самостійність у роботі).

Гігієнічні фактори закріплюють, стабілізують персонал, а мотиватори спонукають до продуктивної роботи.

4. Теорія справедливості, або суспільного порівняння, відповідно до якої людина підвищує трудову активність, порівнюючи свій внесок і віддачу від праці з аналогічними показниками інших.

5. Теорія очікування (оцінки) виходить з того, що мотиваційні зусилля досягнення успіху індивіда формуються на основі високої цінності результатів діяльності в майбутньому.

Певний інтерес становить також "теорія Х" і "теорія Y" (Д. Макгрегор), згідно з якою необхідно відмовитися від "теорії Х", яка вважає, що провідним мотивом праці є загроза позбавити індивіда можливості задовольняти матеріальні потреби. Майбутнє — за "теорією Y", яка припускає, що людина за відповідних умов прагне до творчості й відповідальності у сфері праці.

Розглянуті теорії мотивації є основою для розробки мотиваційних моделей як сукупності підходів і практичних засобів, побудованих на певних припущеннях і поглядах. До найважливіших мотиваційних моделей належать:

- традиційна модель, яка заснована на розумінні природи людини, котрій праця огидна. Для більшості людей важливішою є зарплата, ніж те, що вони роблять;
- модель людських відносин, яка ґрунтується на припущенні, що бажання бути корисним і визнаним групою для індивіда важливіше, ніж гроші;
- модель людських ресурсів, яка твердить, що більшість людей може ставитися до праці творчо й готова самовдосконалюватися в ній більше, ніж це потрібно для виробництва. Ця модель не нехтує грошову мотивацію, визнаючи важливість й інших мотивів.

Які ж концепції і відповідні їм моделі мотивації праці характерні для нашого суспільства?

Здавалося б, що для періоду з жорстко планованою організацією праці, державною власністю на знаряддя і засоби праці, а також робочу силу, зі зрівняльним підходом до оцінки результатів праці найбільш адекватним можна вважати взаємодію двох концепцій: справедливості та очікування. І справді, з одного боку, орієнтація на досягнення в результаті побудови комунізму соціальної справедливості для всіх трудящих висувала на передній план принцип суспільного порівняння досягнень у праці, а також відповідної винагороди. На такий підхід були зорієнтовані й соціалістичне змагання та рух ударництва. "Трудові подвиги", "трудовий героїзм" слугували як орієнтири для подібного порівняння, визначали верхню планку досягнень, до якої слід було прагнути.

З іншого боку, загальним для всіх сфер трудової діяльності тривалий час служив мотив праці в ім'я побудови світлого майбутнього — комунізму. Саме величезна цінність кінцевого результату праці не тільки для самих працівників, а й для їхніх дітей, онуків, прийдешніх поколінь, і не тільки в нашій країні, а й в усьому світі служила мотивом праці, задля якого на цілі десятиліття відкладалися забезпечення добробуту трудящих. Можна сказати, що в цьому варіанті реалізувалася теорія чекання з необмежено далеким майбутнім і, як показало життя, з практично недосяжними результатами самої діяльності. Через відсутність вагомих позитивних результатів подібний підхід до мотивації праці з часом утратив свою ефективність.

Відповідно до таких концепцій сформувалася й певна модель трудової мотивації, яка, на відміну від розглянутих вище, ґрунтувалася на твердженні про те, що провідним мотивом, спонуканням до праці може служити бажання реалізації ідеологічних цілей: перемога соціалізму у світовому масштабі, боротьба зі світовою буржуазією та ін. Матеріальні мотиви (статок, добробут, багатство) витіснялися із суспільної свідомості під могутнім ідеологічним пресингом. Подібна модель за всієї своєї зовнішньої привабливості пригнічувала природне прагнення працівника до забезпечення собі й родині гідного існування, до досягнення життєвого успіху не в майбутньому, а сьогодні, до відчуття себе господарем своєї долі. Крім того, така модель не могла за своєю суттю забезпечити реалізацію соціалістичного принципу "...кожному за працею".

У результаті праця значною мірою втратила роль мотиву в побудові світлого майбутнього, а роль мотиву заробітку виявилася багато в чому заблокованою ідеологією "зрівнялівки". На нашу гадку, це і є однією з вагомих причин спадання суспільного виробництва в період перебудови та відновлення суспільства. Розробка адекватної моделі трудової мотивації, що спирається на досягнення сучасних мотиваційних концепцій і враховує особливості сучасної ситуації у сфері праці в нашій країні, висувається на одне з чільних місць у соціології праці.

2. Процес трудової мотивації і його компоненти.

Серед структурних елементів процесу мотивації основними є: потреби, інтереси, цінності та ідеали, а також мотиви.

Потреби виступають глибинним джерелом мотивації трудової поведінки. Це об'єктивно зумовлена потреба людини в чомусь необхідному для свого існування, а отже, і в діяльності задля реалізації цих потреб.

Усі потреби (суспільства, колективу, працівника) мають суспільний характер. Частина з них забезпечує просте й розширене відтворення суспільного продукту, інші — життєві потреби людей, що задовольняються спільно (медицина, освіта та ін.), ще інші утворюють особисті потреби. Два останніх види складають життєві потреби трудящих.

Найвпливовішими в механізмі трудової мотивації виявляють себе особисті потреби, що усвідомлюються як безпосередньо пов'язані з існуванням і життєдіяльністю індивіда. Серед них зазвичай розрізняють:

- матеріальні (фізіологічні, біологічні) — у їжі, одязі, відпочинку, житлі, безпеці існування.

- соціальні — у спілкуванні, самоповазі й повазі, самореалізації, соціальному статусі та престижі.
- духовні (інтелектуальні) — у прилученні до культури, науки, творчості, мистецтва.

Зауважимо, що такий поділ потреб дещо умовний. Усі вони в людині соціалізовані, але співвідношення їхньої ролі у визначенні трудової поведінки багато в чому залежить від рівня досягнутої індивідом соціалізації. Оцінюючи роль тих чи інших потреб, важливо бачити їхню нерозривну єдність, неможливість реалізації одного виду за рахунок інших.

Потреби є побудниками до трудової діяльності, проте вони стають такими тільки в результаті усвідомлення їх працівником, тобто перетворення їх в інтереси. Якщо потреби допомагають йому уявити, що необхідно для його нормального функціонування, то інтереси підказують, як діяти, щоб забезпечити це функціонування, які предмети й суб'єкти допоможуть його задовольнити.

Носіями потреб та інтересів виступають як окремі працівники, так і колективи, соціальні групи, суспільство в цілому. Вони об'єднані загальною господарською діяльністю щодо розвитку продуктивних сил, охорони навколишнього середовища і забезпечення матеріального й соціального добробуту людей. Однак спільність їхніх інтересів не заперечує наявності власних, відмінних від загальних, інтересів в окремих працівників, груп, колективів, класів.

Так, для окремих галузей народного господарства суспільні інтереси полягають у платоспроможному попиті на продукцію, для трудових колективів — у рентабельності виробництва, ступені задоволення інтересів працівників колективу. Інтереси окремого працівника полягають як у трудовому самовираженні, так і в можливості заробити засоби для самореалізації в інших сферах життєдіяльності.

Звичайно, для ефективної реалізації всіх суспільних інтересів необхідно їх узгодження, коригування. Проте ієрархічність інтересів відіграє досить важливу роль. Тривалий час законом взаємодії інтересів у нашому суспільстві визнавали незаперечний пріоритет інтересів спільноти над індивідуальними і жорсткий диктат інтересів суспільства (держави) над іншими інтересами. Це цілком відповідало ідеологічним установкам на розуміння людини як "гвинтика" суспільного механізму. Не заперечуючи ролі інтересів суспільства, не можна забувати, що призначення його (і соціалістичного — насамперед) полягає у створенні необхідних умов для задоволення життєвих потреб людини і потреби в праці як основної потреби. Для більшості працівників в умовах переходу до ринкових відносин дедалі більшого значення набувають інтереси до високого рівня оплати праці, забезпеченості комфортним житлом, медичним і санаторним лікуванням, до зручного режиму праці і графіка роботи.

Водночас слід враховувати, що характер інтересу у кожного працівника різний, хоча й зумовлений нібито тими самими потребами. Наприклад, потреба у відпочинку для молодих робітників може бути виражена в інтересі до туризму, спортивної бази, а для людей старшого віку — в інтересі до санаторного оздоровлення, городництва на дачних ділянках. Тому важливо враховувати розбіжності в спрямованості інтересів тих чи інших соціальних груп населення.

Про спрямованість інтересів до праці різних категорій працівників свідчать відповіді на запитання соціологічного дослідження "Що варто зробити насамперед для підвищення заінтересованості людей у результатах праці?".⁶⁹ На перше місце вийшло прагнення до збільшення заробітної плати (52 % опитаних), на друге місце — до ліквідації привілеїв у торговому і медичному обслуговуванні (41 %), на третє — до передання підприємства в колективну власність (38 %), далі — зупинення зростання цін (20 %), підвищення дисципліни праці (19 %), розширення прав адміністрації при звільненні недбалих працівників (10 %).

Для різних вікових груп пріоритети інтересів також є різними. Так, для молоді (до 30 років) на першому місці — заробітна плата (50 %), на другому — передання підприємства в колективну власність (43 %). Для людей середнього віку (30—35 років) — відповідно: зростання зарплати (51 %) і ліквідація привілеїв (43 %). Для людей похилого віку (за 55 років) ліквідація привілеїв важливіша (49 %), ніж зростання зарплати (46 %).

Тенденція зумовленості розбіжностей у мотивації трудової поведінки віковими характеристиками працівників наявна й при переході до ринкової економіки. Так, за даними

В. Є. Пилипенка, ставлення респондентів до підприємництва багато в чому зумовлюється їхнім віком. Українці негативно ставляться до нього люди перед-пенсійного та пенсійного віку. Найбільш схильна працювати на приватного підприємця молодь до 30 років. У 1994 р. серед цієї вікової категорії охочих було 56,8 %, у 1998 р. - 53,9 %, а в 2000 р. - 57,3 %. Серед громадян віком 30—54 років, відповідно, 41,8 %, 40,3 % і 42,5 %.

Поряд з потребами та інтересами важливими елементами процесу трудової мотивації є цінності — уявлення про головні цілі життя й роботи, а також про основні засоби досягнення цих цілей.

Цінності відображають у свідомості потреби та інтереси, але не копіюють їх. Адже це суб'єктивований, ідеальний зліпок, що не завжди може відповідати реальним потребам та інтересам. Тобто потреби та інтереси в конкретній ситуації не збігаються з заявленими цінностями.

Для окремого працівника є своя група головних цінностей, за якими можна орієнтуватися в його поведінці. Така група цінностей називається ціннісними орієнтаціями. За функціональним призначенням розрізняють цінності-цілі (термінальні) і цінності-засоби (інструментальні). Із самої назви видно, що перші (термінальні) відбивають життєзабезпечувальні цілі людини (здоров'я, любов, робота), тобто те, що приносить задоволення, благополуччя. Другі (інструментальні) поєднують засоби досягнення цих цілей, тобто ті особисті якості (почуття обов'язку, воля) чи переконання (моральність, естетичність), що сприяють реалізації цілей.

Суспільно визнані цінності, що поєднують уявлення про те, якими мають бути цінності в суспільстві, виступають як суспільні ідеали. Разом із суспільними нормами — усталеними правилами поведінки — соціальні цінності утворюють сферу ціннісно-нормативного регулювання трудової поведінки.

Неминучими в період переходу до ринкових відносин є ціннісні конфлікти між цільовими орієнтирами нової ринкової економіки та інструментальних цінностей реальних суб'єктів соціально-економічних відносин на всіх рівнях з цінностями і нормами поведінки, орієнтованими на командно-адміністративні методи управління економікою.

Підтвердженням подібних конфліктів є результати Всесвітнього дослідження цінностей, проведеного під керівництвом Р. Інглхарта (США) за участі фахівців Російської академії наук (табл. 1). Як видно з таблиці, основні пріоритети трудових цінностей російських працівників і 32 інших країн збігаються: цінність високого заробітку, можливість мати гарних товаришів по роботі й цікаву роботу свідчать про позитивні зміни в структурі цінностей трудової поведінки в пострадянських країнах у бік до загальноцивілізаційних ціннісних пріоритетів.

Водночас не можна не звернути уваги на розбіжності в рангах цінностей, які свідчать, на наш погляд, про збереження відомих стереотипів трудової поведінки на радянських підприємствах. Насамперед вражає прагнення заробляти "по-капіталістичному", а працювати й відпочивати "по-соціалістичному". Так, ставлячи високий заробіток на перше місце в рангах, готовність проявити для цього ініціативу лише на 12-му місці (в інших країнах — на 7-му), узяти на себе відповідальність — 13,5 ранг (проти 9,5), прагнення до досягнення успіху — теж на 12-му місці (проти 6-го). Зате відпустка для російських працівників — у першій "п'ятірці" цінностей — 5 ранг проти 15 для інших країн. Різниця в оцінці корисності для суспільства — 5 ранг проти 11 в інших країнах указує на збереження деяких ідеологічних цінностей праці в радянські часи, а низька оцінка надійності роботи — 8,5 ранг проти 4-го — про дію стереотипу "повної зайнятості" з гарантованим місцем роботи.

Таблиця 1

Поширеність трудових цінностей серед працюючого населення Росії і 32 інших країн

Цінності	Частота вибору, %		Ранг	
	в Росії N = 1350 чоловік	в 32 країнах N = 27088 чоловік	в Росії N = 1350 чоловік	в 32 країнах N = 27088 чоловік
Високий заробіток	85	77	1	1
Гарні товариші по роботі	74	71	2	2
Цікава робота	68	61	3	3
Відповідність роботи здібностям	57	58	4	5
Зручний час роботи	49	48	5	8
Корисність для суспільства	48	44	5	11
Велика відпустка	46	29	5	15
Надійне місце роботи	40	60	8,5	4
Робота, яку поважає широке коло людей	39	40	8,5	4
Можливість ініціативи	30	50	12	7
Можливість чогось досягти	28	56	12	6
Можливість спілкування з людьми	27	46	12	9,5
Відповідальна робота	21	45	13,5	9,5
Відсутність тиску	20	34	13,5	14
Можливість просування	17	37	15	13

Зрозуміло, що процес зміни цінностей трудової поведінки при переході до ринкової економіки є складним, суперечливим і тривалим. Т. І. Заславська вбачає такі шляхи виходу зі сформованих конфліктів:

- добір з історичного досвіду Росії та інших країн нових прогресивних соціальних цінностей і норм, які стимулюють економічну активність населення;
- ціннісна переорієнтація колишнього радянського суспільства через формування нових соціальних, трудових традицій і нових трудових орієнтацій, що відповідають новій моделі господарювання;
- стрімке посилення значущості цінності професіоналізму, інтелектуальної праці та її суб'єктів — фахівців, зокрема менеджерів.

3. Мотиви й диспозиції особистості в управлінні трудовою поведінкою.

У структурі елементів трудової мотивації особливе місце займають мотиви. За допомогою мотивів працівник з низки побудників трудової поведінки (потреби, інтереси, ціннісні орієнтації) здійснює вибір, співвідносячи їх із трудовою ситуацією. За допомоги мотиву індивід пояснює та обґрунтовує свою поведінку в тій чи іншій ситуації, надаючи останній особистісного змісту.

У загальному вигляді мотиви поведінки людини поділяються на егоїстичні та альтруїстичні. Перші спрямовані на добробут індивідуума, другі — на добробут родини, колективу й суспільства в цілому.

При аналізі економічних систем звичайно виходять з егоїстичних мотивів (концепція "економічної людини").

Такий підхід виправданий у більшості практичних ситуацій. Але альтруїстичні мотиви так само притаманні людині, як і егоїстичні. В ході еволюції зберігалися й розвивалися ті групи людей, які забезпечували ефективну турботу про дітей, старих, хворих і кволих. Суспільства, які дбали про людей похилого віку, розвивалися найбільш динамічно завдяки нагромадженню досвіду, збереженню традицій і внутрішньої стійкості.

Дослідженню альтруїстичних мотивів значну увагу приділяв П. Сорокін. В останні роки свого життя він організував Дослідницький центр із творчого альтруїзму при Гарвардському університеті. Центр провів ряд фундаментальних досліджень, у результаті яких були визначені фактори та умови формування альтруїстичних мотивів. П. Сорокін розрізняв три типи альтруїстів: а) "природжені" (А. Швейцер, Б. Франклін та ін.), б) "вражені, або залучені" альтруїсти, чие життя поділяється на два періоди: доальтруїстичний та альтруїстичний (Будда, св. Августин, св. Павло та ін.), в) проміжний тип, який поєднує риси "природжених" і "залучених" альтруїстів (Ганді, св. Тереза, Шри Рамакришна та ін.).

Цінність цих досліджень полягає у виокремленні мотивів, розвиток яких допомагає забезпечити високоорганізовану ефективну колективну працю, засновану на внутрішніх спонуках до досягнення загальної корисності. Вважається, що орієнтація на використання альтруїстичної мотивації в трудовій діяльності певною мірою була притаманна системі мотивації праці на радянських підприємствах. Однак використання альтруїстичної мотивації без урахування всієї сукупності потреб окремого працівника (насамперед тих, від реалізації яких за допомогою трудової діяльності залежали життя і благополуччя працівника і його родини) значною мірою знецінили її. Очевидно, пошук шляхів об'єднання альтруїстичних та егоїстичних мотивів у системі сучасної трудової мотивації є одним із нагальних завдань соціології праці.

Серед мотивів розрізняють мотиви-спонукання (реальні рушійні сили вчинків) і мотиви-судження % що пояснюють та обґрунтовують поведінку. Деякі науковці поділяють мотиви (відповідно до потреб, що лежать у їхній основі) на біологічні (фізіологічні) й соціальні.

Біологічні — це вроджені, універсальні мотиви (харчування, сексуальні, матеріальні, відпочинку, руху, запобігання болю та ін.). Задоволення їх забезпечує фізичне існування і функціонування людини.

Соціальні мотиви базуються на потребі в суспільстві, спілкуванні й потребі визнання суспільством.

У деяких джерелах мотиви трудової поведінки групуються залежно від того, які види потреб (матеріальні, культурні, соціальні) домінують на тій чи іншій фазі життєвого і трудового циклу. Першу і найширшу групу мотивів трудової поведінки складають ті з них, що пов'язані з обґрунтуванням вибору сфери професійної і трудової спеціалізації. У їхній основі лежать потреби, установки й цінності, що стосуються реалізації суспільно та особистісно значущих цілей у соціально-економічному відтворенні особистості. Сюди входять такі мотиви: 1) мотиви з забезпечення життєво важливих благ, за допомогою яких задовольняються першочергові і найважливіші соціальні потреби. Легко простежити їхній зв'язок з матеріальною заінтересованістю, з орієнтацією на заробіток. Основна спрямованість таких мотивів — забезпечення себе і членів родини; 2) мотиви покликання, що фіксують осмислене прагнення людини поєднати свою функціональну активність з певним родом діяльності. Домінуюча орієнтація — зміст праці (робоче місце), що, як правило, корелює в дуже широкому діапазоні значень з інтересом і задоволеністю трудовою діяльністю; 3) мотиви престижу, які виражають прагнення працівника реалізувати свою соціальну роль, здобути гідний соціальний статус. Найважливіше місце в структурі даних мотивів займають домінуючі в тих чи інших соціальних

групах еталони досягнення і відповідні їм еталонні зразки поведінки, орієнтовані на певні статуси.

Друга група мотивів пов'язана з реалізацією запропонованих та інтерналізованих соціальних норм. Це можуть бути соціально значущі цінності, що задаються, по-перше, соціально-економічною системою в цілому, по-друге, конкретним колективом чи організацією, по-третє, конкретною професійною групою. Серед мотивів трудової поведінки розрізняють громадянські, морально-патріотичні та ідейно-політичні мотиви. За ними йдуть приватні мотиви трудової поведінки — колективної солідарності, належності до організації, мотиви, що орієнтуються на значущі цінності, традиції, ритуали. Виокремлюють також мотиви групової і професійної солідарності, ділової поведінки тощо.

Третя група мотивів стосується вибору індивідом широкого кола соціальних і професійних цілей, оптимізації життєвого циклу працівника: мотиви соціальної і професійної мобільності, вікової релаксації, мотиви подолання статусно-рольової і соціально-психологічної дискомфорតності. Можна виокремити групу мотивів, в основі яких лежать емоційні і функціональні мотиватори, а також групу мотивів девіантної поведінки (консервативні зразки поведінки, деструктивні звички і схильності, вузькогоспичні індивідуальні і групові інтереси). Серед мотивів, найбільш значущих для трудової мотивації, Д. Маркович називає такі: стадне почуття; потреба самоствердження; прагнення до досягнення успіху, самостійності, самореалізації; відчуття надійності; прагнення до придбання і задоволення; почуття альтруїзму. На підставі залучення людини в систему різноманітних відносин її діяльність зумовлюється, як правило, декількома мотивами одночасно, що складають мотиваційне ядро, яке має ієрархічну структуру. Остання розрізняється залежно від конкретних трудових ситуацій. Найбільш значущими для трудової мотивації є такі трудові ситуації:

- вибір спеціальності чи місця роботи;
- повсякденна робота за певною професією на певному підприємстві;
- ситуація конфлікту;
- зміна місця роботи або професії;
- інноваційна ситуація, пов'язана зі зміною характеристик трудового середовища.

До внутрішніх побудників (мотиваторів) активізації професійних здібностей працівника, що формують мотиваційне "ядро" трудової поведінки, належать:

- стійка орієнтація на виконання певного виду трудової діяльності;
- установка на оптимум енергетичних витрат у трудовому процесі відповідно до очікуваної і реальної компенсації (наднормативна діяльність чи, навпаки, "робота з прохолодою");
- аксіологічна орієнтація на конкретну (спеціалізовану) форму праці, у змісті якої виражені справжній чи формальний інтерес до кінцевих результатів праці, дійсна міра співвіднесення особистості із сукупністю загальних і окремих умов, які забезпечують інтенсивність реалізації професійних досягнень;
- власні професійні здібності, що виступають первісним побудником до дії, і потреба подальшого розвитку таких здібностей, що служить вторинним мотивом професіоналізації;
- усвідомлення часового масштабу (хронотопу), в межах якого людина поетапно вибудовує свою професійну й життєву кар'єру, яке дає змогу розподіляти, регулювати й використовувати свої далеко не безмежні фізичні, інтелектуальні та енергетичні ресурси;
- почуття професійного обов'язку.

Методичною базою для вивчення трудової мотивації в різних трудових ситуаціях може служити запропонована В. О. Ядовим диспозиційна концепція регуляції соціальної поведінки особистості. Згідно з цією концепцією, схильності (диспозиції) особистості, що регулюють її поведінку, формуються залежно від співвіднесення рівня потреби і складності ситуацій. Розрізняють чотири рівні таких диспозицій:

- 1-й рівень — установки (довгострокові мотиви), сформовані на основі потреб біологічного характеру в найпростіших ситуаціях (у побутових умовах);
- 2-й рівень — соціальні установки, сформовані на основі потреб у спілкуванні за звичайних повсякденних обставин;

- 3-й рівень — базові соціальні установки, які характеризують загальну спрямованість інтересів особистості у певну сферу праці чи дозвілля;
- 4-й рівень — система ціннісних орієнтацій особистості.

На основі диспозицій 4-го рівня, за В. О. Ядовим, регулюється поведінка людини в найбільш значущих життєвих ситуаціях — виборі професії, зміні місця роботи чи проживання тощо. Наприклад, звільнення з роботи відбувається, як правило, під впливом сукупності таких мотивів: погана організація праці, незручний графік роботи, важка й брудна робота, незадовільні санітарно-гігієнічні умови, застаріле обладнання, невисокий зарібок, безперспективність росту.

Для повсякденної роботи характерним є мотиваційне ядро з такою структурою: мотиви забезпечення, мотиви визнання і мотиви престижу. Важливо зазначити, що структура мотиваційного ядра може змінюватися в ході роботи. Визначальною при цьому є реальна трудова ситуація на підприємстві. Так, змістовні мотиви та установки на працю як на самоцінність у ситуації вибору професії виступають більш значущими порівняно з інструментальними цінностями праці. Однак це співвідношення, як правило, змінюється у повсякденній трудовій діяльності. Цінності-засоби перетворюються в цінності-цілі.

Особливе місце в структурі мотиваційного ядра займає мотив матеріального забезпечення та оплати праці. Як свідчать численні дослідження, цей мотив залишається провідним у мотиваційному ядрі доти, доки не буде створено певний рівень матеріального благополуччя, що забезпечує прийнятні (для працівника) умови життя. Тим самим створюються матеріальні умови для внесення в мотиваційне ядро інших провідних мотивів.

Зазначимо, що до зниження ролі заробітної плати в структурі мотивів може призвести нестабільність фінансової системи суспільства, інфляція, слабка насиченість товарного ринку, можливість нетрудових доходів, що повною мірою підтверджується нинішнім станом мотивації праці в нашій країні.

Як бачимо, структура мотиваційного ядра може бути різною в різних трудових ситуаціях. Водночас недостатньо було б обмежуватися пошуком джерел мотивації тільки у виробничій сфері. З огляду на те, що трудова діяльність для багатьох є лише способом заробити засоби для задоволення своїх потреб в інших сферах життєдіяльності, необхідно досліджувати вплив на структуру мотиваційного ядра трудової поведінки всього способу життя працівника.

До основних напрямів дослідження проблем мотивації праці зазвичай відносять:

- розкриття механізму перенесення суб'єктивної ситуації обґрунтування й вибору умов реалізації поведінки в процес прийняття рішень;
- змістовний аналіз мотивованих учинків, свідомо спрямованих на реалізацію особистісно чи суспільно значущих установок;
- структурування предметної сторони мотиваційних процесів, тобто суб'єктивно усвідомлених стимулів, які детермінують логіку і спрямованість людської поведінки;
- аналіз домінуючих мотиваційних структур, зумовлених особливостями способу життя професійних груп;
- вивчення усталених стереотипів і типів мотивації трудової поведінки на різних стадіях життєвого циклу;
- виокремлення домінуючих мотивів, які відбивають структуру міжособистісного спілкування;
- розробку процедур і методів мотиваційного управління поведінкою через вплив на особистісні диспозиції з метою формування позитивних орієнтацій.

На завершення наголосимо, що мотивація трудової поведінки полягає у формуванні в працівника внутрішніх спонукальних сил трудової діяльності шляхом впливу на його потреби, інтереси, бажання, прагнення, цінності, ідеали й мотиви з метою домогтися очікуваної трудової поведінки.

Основними функціями мотивації праці є: пояснювально-обґрунтовальна, регулятивна, комунікативна, соціалізаційна. У своїй взаємодії вони реалізують зміст процесу мотивації. В основі механізму трудової мотивації лежать потреби працівника, які "сигналізують" про те, що йому необхідно для життя. Усвідомлення їх у вигляді інтересу підказує, як діяти для

задоволення цих потреб. Цінності у вигляді основних потреб індивіда дають можливість установити ієрархію, послідовність дій для задоволення потреб. Суспільні ідеали, норми й цінності зумовлюють допустимі межі в цих діях. За допомоги мотивів працівник вибирає з низки побудників найбільш відповідну його баченню трудову ситуацію, обґрунтовуючи тим самим свою трудову поведінку.

Напрямок розвитку трудової мотивації в нашій країні зумовлений переходом від моделі переважно ідеологічної мотивації праці до моделі людських ресурсів, яка визнає за більшістю працівників прагнення трудитися творчо і самовдосконалюватися у праці, не нехтуючи при цьому грошовою мотивацією і допускаючи вагомість і інших мотивів.