

моторного та психо-емоційного розвитку дітей з аутизмом та сприяють їхньому інтегруванню у соціум.

Список використаної літератури:

1. Айрес, Э. Дж. Ребенок и сенсорная интеграция. Понимание скрытых проблем развития [ел. ресурс].
2. Галах, Т. (2016). Діагностика і корекція дітей з Раннім Дитячим Аутизмом, (49) [українською мовою].
3. Каримуллина, А. (2018). Использование сенсорных игр для развития детей с расстройствами аутистического спектра, Международный студенческий научный вестник, (1) [ел. ресурс].
4. Миронова, С. (2010). Основи корекційної педагогіки: навчально-методичний посібник. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка. 264 [українською мовою].

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПІДХОДІВ У КЛАСИЧНИХ ТЕОРІЯХ МОТИВАЦІЇ

УДК 159.944

Залівадний Павло Олександрович,
*студент спеціальності 053 «Психологія»,
КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти»*

Анотація. Публікація присвячена теоретичному аналізу процесу еволюції підходів у класичних теоріях мотивації. Охарактеризовано основні змістові та процесуальні теорії мотивації.

Ключові слова. Потреби, мотиви, трудова діяльність, теорії мотивації.

Актуальність дослідження. За умов стрімкої трансформації економіки й формування нового якісного стану зайнятості людей надважливим є розуміння та усвідомлення мотиваційних механізмів

поведінки особистості, структури трудової мотивації та особливості її ставлення до праці. Різноманіття проблем, що постають перед особистістю у пошуках роботи, аналіз взаємодії комплексу чинників, що визначають поведінку людини під час пошуку роботи, зумовлює актуальність наукового дослідження цього процесу

Короткий аналіз досліджень. Теоретичний аналіз та емпірична розробка феномену безробіття відображені у працях таких вітчизняних вчених, як Л. Бегеза, О. Браусенко, І. Бринза, С. Євдокимова, О. Киричук, С. Максименко, І. Маноха, О. Михайлова, Г. Пріб та ін. Зокрема, у дослідження психологічних аспектів працевлаштування особистості суттєвий внесок зробили Л. Бегеза, І. Городецька, В. Дорожкін, О. Житник, О. Киричук, О. Корчевна, Г. Лазос, І. Маноха, О. Михайлова, К. Мілютіна, Е. Помиткін, Н. Побірченко, Г. Пріб, М. Ткалич, С. Тарасюк, Н. Шевченко та ін. Згадані науковці висвітлили сутність процесу формування мотивації до професійної діяльності, Я- концепції та стратегії поведінки безробітного, досліджували чинники його активності та адаптації в ситуації пошуку роботи тощо.

Мета дослідження. Метою дослідження є аналіз класичних теорій мотивації та їх характеристика відповідно до класифікаційних груп.

Завдання статті. Провести теоретичний аналіз процесу еволюції підходів у класичних теоріях мотивації.

Методи дослідження. Для вирішення завдань дослідження застосовано комплекс методів теоретичного дослідження, які взаємодоповнюють один одного: аналіз наукових публікацій з обраної проблеми, систематизація та узагальнення отриманої інформації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним з перших вивчав проблему мотивації праці Адам Сміт. Він вивів наступне положення: людина завжди намагається покращити свій економічний стан. Головний мотив діяльності людини – економічний інтерес, прагнення до максимальної економічної користі, природне бажання покращити свій

добробут. Ці погляди використані в основі багатьох теорій мотивації трудової діяльності, але вони не набули форми системних уявлень про природу мотивів .

Перші теорії мотивації створювались шляхом аналізу історичного досвіду поведінки людини і застосування простих стимулів спонукання: матеріального і морального заохочування, примусу. З розвитком продуктивних сил суспільства набули значного поширення розробки теорії мотивації, в основі яких були різні підходи, що дало можливість умовно їх розділити на дві великих групи: змістові та процесуальні .Перший підхід ґрунтується на дослідженні змістовної сторони теорії мотивації. Такі теорії побудовані на потребах людини, бажанні набути чи отримати те, що могло б спростити й полегшити її життя, або через що вона відчуває дискомфорт, а також на прагненні особистості подолати певні проблеми та незручності за умови, що людина матиме впевненість у тому, що зможе досягти бажаного результату та ґрунтуються на вивченні потреб людини, як основних мотивів її діяльності, внутрішньої та зовнішньої мотивації, що співвідноситься з тими аспектами роботи, які мають певне відношення до мотивації.

Друга група процесуальних теорій, які виходять за межі окремого працівника і вивчають вплив на мотивацію сукупності зовнішніх факторів, що є основою вибору певного виду поведінки для досягнення конкретних цілей. Вони так само визнають мотивувальну роль потреб як і змістові, проте у процесуальних теоріях мотивація розглядається як спонука, що змушує людину відчувати прагнення та діяти в напрямі досягнення цілей (Заставнюк, Л., 2019).

Змістові теорії мотивації були сконцентровані на аналізі потреб і мотивів людини та їхньому впливі на мотивацію трудової діяльності. Серед найбільш відомих - теорія ієрархії потреб А. Маслоу, який запропонував ієрархічну модель, що включала інтегровану систему потреб особистості. В основу теорії покладені наступні положення: процес

задоволення потреб відбувається знизу вгору; потреби, які перебувають ближче до основи «піраміди», потребують першочергового задоволення, при задоволенні потреб одного рівня актуалізуються потреби іншого, потреби вищого рівня можна задовольнити більшою кількістю способів, ніж потреби нижчого. Відповідно серед таких потреб виділялися ним 5 груп: фізіологічні (в їжі, воді, одязі, т.д.); потреби безпеки (досягнення стабільного і безпечного стану); потреби належності і причетності; потреби визнання і самоствердження; потреби самовираження (Колот, А., 2011). Теорія Маслоу довела свою практичну цінність як орієнтована на мотиви особистісного зростання, а не просто на елементарні потреби.

Дещо доповнила очевидну суперечність (неможливість задоволення потреб вищого рівня при незадоволеності потреб нижчого) теорія Альдерфера. Дана теорія також побудована на класифікації та аналізі потреб, обґрунтуванні їх впливу на поведінку працівників. У цій теорії виділяються 3 групи потреб: існування, зв'язку, зростання. Потреби існування відповідають фізіологічним та потребам безпеки. Потреби зв'язку – потребі належності і причетності і частково потребі визнання. Потреби зростання співвідносяться з потребами визнання і самоствердження. Процес руху вгору по рівнях потреб називається процесом задоволення, процес руху вниз – фрустрацією. Незадоволення потреби вищого рівня, за цією теорією, посилює ступінь впливу потреби нижчого рівня і на задоволення її переключаються свідомі дії людини .

Наступним кроком стала концепція двох чинників Ф. Герцберга, який врахував різноплановість і двохрівневість мотиваційних чинників. Із своїми колегами на рубежі 50-60х років Ф. Герцберг провів дослідження, метою якого було встановити, які чинники (Ф) виробничої ситуації впливають на виникнення позитивних і негативних установок (У) працівника по відношенню до його роботи і як вони впливають на виробничі показники, тобто який ефект (Е) вони здійснюють. Отже,

дослідження було зорієнтоване на встановлення каузального зв'язку: Ф-У-Е (Шпекторенко, І., 2013).

Альтернативний концепт, запропонований Д. Мак-Клелландом, теорія набутих потреб, передбачав виділення всього 3 груп потреб: досягнення (успіху), співучасті (причетності), влади. Ці потреби суттєво впливають на поведінку і активізують трудову діяльність. Процесуальні теорії мотивації враховують не лише наявність потреб і мотивів, але й механізмів мотивації, впливу очікувань особистості. Так, теорія очікування В.Врума підкреслює зв'язок трьох компонентів: затрати праці – результати; результати – винагорода; валентність (ступінь задоволення винагородою). З теорії випливає, що очікування у людей індивідуальні. Отже, їх треба вивчати не менш досконало, ніж склад потреб .

Враховує індивідуальні очікування особистості і теорія справедливості Дж. Адамса, основна ідея якої - у процесі роботи людина постійно порівнює те, як були оцінені її дії чи заслуги, з тим, як були оцінені дії чи заслуги інших, і на основі цього змінює свою поведінку. Якщо індивід вирішує, що мала місце несправедливість, він буде реагувати одним із визначених способів. Таким чином, удосконалення самих винагород та перешкода невірній інтерпретації дій керівництва забезпечує ефективність трудової діяльності особистості (Резнікова, О., 2011).

Модель, запропонована Портером і Лоулером, свідчить, що мотивація не є простим елементом у ланцюгу причинно-наслідкових зв'язків. В процесі мотивації дуже важливо об'єднати зусилля, здібності, результати, винагороди, сприйняття, задоволення в рамках єдиної системи. У моделі виділені п'ять ключових категорій: зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, ступінь задоволення. Досягнуті працівником результати залежать від трьох змінних: витрачених зусиль, здібностей і характеру та від усвідомлення своєї ролі в процесі праці. Рівень витрачених зусиль залежить від цінності винагороди і від того, якою, за оцінкою працівника, є ймовірність зв'язку між зусиллям і

можливою винагородою. Задоволення є результатом зовнішніх і внутрішніх винагород з урахуванням їхньої справедливості.

Висновки. Теорії мотивації праці розподіляються на дві великі категорії. Перша категорія ґрунтується на дослідженні змістовної сторони мотивації трудової діяльності (А. Маслоу, К. Альфредера Ф. Герцберга Л. Мак Клеланд). Такі теорії побудовані на розгляді потреб, прагнень та бажань людини, що трансформуються у певний рівень розвитку трудової мотивації. Друга група процесуальних теорій, які виходять за межі окремого працівника і вивчають вплив на мотивацію сукупності зовнішніх факторів, що є основою вибору певного виду поведінки для досягнення конкретних цілей (В. Врума, Дж. Адамс, Е. Локк, Портер-Лоулер). Вони так само визнають мотивувальну роль потреб як і змістові, проте у процесуальних теоріях мотивація розглядається як спонука, що змушує людину відчувати прагнення та діяти в напрямі досягнення цілей.

Перспективи подальших досліджень Подальші дослідження передбачають побудову авторської моделі мотиваційної сфери особистості, що перебуває у процесі пошуку роботи.

Список використаної літератури:

1. Заставнюк, Л. (2019). Проблематика системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства. Приазовський економічний вісник, 166-172 [українською мовою].
2. Колот, А. (2011). Мотивація персоналу К.: КНЕУ [українською мовою].
3. Шпекторенко, І. (2013). Теорія мотивації Ф. Герцберга у контексті структури професійної мобільності персоналу. Аспекти публічного управління, 78-83 [українською мовою].
4. Резнікова, О. (2011). Класичні теорії мотивації: еволюція підходів. [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <http://dspace.nbuu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/45787/27Reznikova.pdf?sequence=1> [українською мовою].