
Древаль Юрій Дмитрович

*доктор наук з державного управління, професор кафедри охорони праці
та техногенно-екологічної безпеки*

Національного університету цивільного захисту України (м. Харків)

Приймак Євгенія Миколаївна

*студентка 4-го курсу факультету техногенно-екологічної безпеки
Національного університету цивільного захисту України (м. Харків)*

ПРОБЛЕМАТИКА ЗНАЧУЩОСТІ ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ

МОТИВАЦІЇ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ І ГІГІЄНИ ПРАЦІ

Постановка проблеми. Мотивація у загальному розумінні – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивацію можна позначати і як сукупність усіх мотивів, які впливають на поведінку людини. Мотивація займає провідне місце в структурі особистості, яка є одним з основних понять, що пояснюють рушійні сили поведінки людини. Тому на сьогодні доволі гостро постає проблема щодо поглибленого дослідження мотивації працівника до належного виконання приписів з безпеки і гігієни праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. На початковій стадії досліджень значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації зробили Ф. Тейлор, Ф. Гілбрет і Л. Гілбрет, Г. Емерсон, М. Фоллет, а також О. Шелдон, А. Файоль та Е. Мейо. Відомими авторами сучасних теорій мотивації стали А. Маслоу, Ф. Герцберг, Л. Портер, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, В. Врум та деякі інші фахівці у відповідній сфері наукових досліджень. Їхню теоретичну спадщину творчо розвивають Ю. Андрійчук, К. Гайдученко, О. Гірняк, А. Колот та деякі інші українські вчені. На сьогодні чи не найбільш змістовною та значущою для відповідної сфери соціально-трудових досліджень є праця А. Колота «Мотивація персоналу» (К., 2006).

Виділення невирішених проблем. Водночас все частіше відзначається, що в дослідженні мотивації зримо простежується наступний парадокс : з одного боку наявною є значна кількість теорій і підходів, що описують структуру, функції та динаміку мотивації а, з іншого, – виявляються недостатньо реалізованими у практичній сфері способи оцінювання та управління мотивацією. До цього слід додати і ту обставину, що значущість мотивації у сфері соціально-трудових відносин загалом обмежується управлінням персоналу з метою вдосконалення суто виробничих функцій.

Мета (завдання) рукопису. Метою статті, з урахуванням наведених обставин, визначено обґрунтування значущості зовнішньої та внутрішньої мотивації у процесі забезпечення належного стану безпеки і гігієни праці на робочому місці.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні налічується декілька десятків тлумачень терміну «мотивація», які різняться в окремих аспектах

щодо спонукальних чинників людини до дій чи бездіяльності. Загалом же їх можна звести до двох основних підходів. Перший з них базується на різнобічних варіаціях класичного розуміння, згідно з яким мотивація є процесом стимулювання самого себе та оточуючих до певного виду діяльності (чи навіть точніше, діяння, адже саморегуляція поведінки може бути налаштована і на пасивне сприйняття дійсності та уникнення від якоїсь дії). У річищі другого підходу розводяться поняття «мотивації» та «стимулювання», і власне під мотивацією розуміється внутрішня націленість людини на певну поведінку, а під стимулюванням – зовнішні впливи.

Внутрішня мотивація притаманна особистісним якостям людини, яка розуміє, що і навіщо робить, прагне зберегти та примножити отриманий позитивний результат (але спонукальним мотивом також може бути і прагнення подолати труднощі або позбутися «поганого» результату). Зовнішня ж мотивація охоплює чинники, що впливають на людину ззовні з метою зміни чи коригування її поведінки у заданому напрямку (наприклад винагороди і заохочення або, навпаки, штрафи і несхвалення).

Все це зайвий раз свідчить про важливість виокремлення суто внутрішніх та зовнішніх чинників, які сукупно впливають на поведінку індивіда у всіх сферах суспільних відносин, у тому числі, і в її відношенні до забезпечення безпеки та гігієни праці на робочому місці.

Сутність та особливості внутрішньої мотивації якнайповніше розкриваються в «теорії самодетермінації» (англ. Self-determination theory; SDT) – психологічному підході до розуміння людської мотивації, особистості та психологічного благополуччя (автори – американські психологи з Рочестерського університету Едвард Л. Десі та Річард М. Райан). Основою цієї теорії є положення щодо природності чи «уродженості» (тобто початкової їхньої заданості у людини) трьох наступних психологічних потреб:

- 1) потреба в «самодетермінації» (або потреба в автономії), яка являє собою прагнення відчувати себе ініціатором власних дій, самостійно контролювати свою поведінку;
- 2) потреба в компетентності, під якою мається на увазі бажання суб'єкта досягти певних внутрішніх і зовнішніх результатів, прагнення бути ефективним в чому-небудь;
- 3) потреба у взаємозв'язку з іншими людьми (relatedness need), яка позначає прагнення суб'єкта до встановлення надійних відносин, заснованих на почуттях прихильності та приналежності [1, р. 7-8].

У річищі соціально-трудова відносин теорія самодетермінації розглядається як прагнення суб'єкта трудової діяльності виконувати роботу заради інтересу до самого процесу роботи, задоволення і радості від її виконання. Внутрішньо мотивована людина сумлінно та старанно виконує власні трудові обов'язки не під впливом якихось зовнішніх заохочень чи можливих покарань, а завдяки власній налаштованості на досягнення позитивного результату.

Окремо в теорії самодетермінації виділяється «амотивація» як стан, при якому суб'єкт не має бажання і не усвідомлює причин виконувати трудову

діяльність (в українській фаховій літературі це явище позначається як «демотивація»). У такому разі йдеться про роботу, яку суб'єкт реально виконує, не відчуваючи до цього зовнішнього або внутрішнього спонування.

У цьому сенсі слід також приділити додаткову увагу і напрацюванням Ш. Ачора з проблематики мотиваційних аспектів у сфері соціально-трудових відносин, які він акумулював у концепції «достойнств» чи «переваг щастя». Автор, зокрема, наполягає на тому, що «щастя й оптимізм насправді сприяють зростанню ефективності діяльності і досягнень, наділяючи нас конкурентною перевагою, яку я називаю перевагою щастя» (за його підрахунками, щаслива людина працює на 31% ефективніше, краще і успішніше, старанніше людини в поганому, спокійному чи тривожному настрої) [2, с. 15, 17].

До основних завдань зовнішньої мотивації відносяться:

- визнання та відзначення праці співробітників, що досягли значних результатів, з метою подальшого стимулювання їхньої творчої та ділової активності;
- популяризація результатів праці співробітників, які отримали визнання;
- застосування різних форм визнання заслуг успішних та творчих працівників;
- підняття морального стану колективу через відповідну форму визнання;
- забезпечення процесу підвищення трудової активності.

Зовнішня мотивація трудової діяльності загалом залежить від кваліфікації та усвідомленого відношення до використання мотиваційного ресурсу з боку роботодавців та керівників. Найбільшого успіху у цьому відношенні досягають керівники, які приділяють однакову увагу матеріальним та нематеріальним формам заохочення працівників до виконання власних обов'язків, до усвідомленого виконання приписів та настанов з охорони праці.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Працеохоронну мотивацію можна розглядати і як внутрішню націленість людини на дотримання певних правил і настанов, і як процес впливу на спонукальні чинники людини, під дією яких в неї виникає потреба неухильно дотримуватися настанов з безпеки і гігієни праці. Повноцінна та найбільш ефективна мотивація настає у тому разі, коли внутрішня мотивація людини співпадає із зовнішньою мотивацією. У такому разі створюється основа для гармонійного узгодження інтересів окремої людини та групи чи навіть певної спільноти в цілому.

Література

1. Ryan R. M., Deci E. L. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. N.Y.: The Guilford Press, 2017. 756 p.
2. Ачор Ш. Преимущество счастья. 7 принципов успеха по результатам исследований компаний из списка Fortune. Москва: Эксмо, 2014. 304 с. (Психология. Что знают счастливые люди).