

## СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Андрєєва Є.А., НУЦЗУ  
НК – Кучеренко С.М., доцент, НУЦЗУ

На сьогоднішній день мотивація персоналу займає центральне місце в системі управління персоналом організації, так як саме вона по суті виступає причиною поведінки співробітників. Від того наскільки мотивовані співробітники, залежить їх орієнтація на цілі організації, бажання їх досягати, забезпечувати необхідний результат. А це в свою чергу є основою для ефективної роботи організації в цілому.

Мотивація - один з найважливіших і дуже важко змінюваних факторів, який слід враховувати при прийомі людини на роботу і подальшій побудові системи ситуаційного керівництва. Одні і ті ж критерії можуть розташовуватися в особистому рейтингу кожного претендента на різних місцях. В роботі з персоналом психолог спирається на наступні етапи мотиваційного процесу: перший етап - виникнення і усвідомлення спонукання; другий етап - «прийняття мотиву»; третій етап - реалізація мотиву, протягом якого в залежності від конкретних умов і способів реалізації може змінитися його психологічний зміст; четвертий етап - актуалізація потенційного спонукання, під котрою мається на увазі усвідомлене або неусвідомлене прояв відповідної риси характеру в умовах внутрішньої або зовнішньої необхідності.

Розглянемо ряд цінностей, котрі психолог ураховує в якості мотиваторів в роботі з персоналом. Ідеологічні цінності включають в себе будь-які ідеї, все, що пов'язано з творчістю, релігійні і політичні ідеології, все, що пов'язано з інформацією. Ідеалістів мотивують ідеї, заради втілення їх в реальність він готовий працювати. Матеріальні цінності включають в себе все, що безпосередньо пов'язано з грошима в широкому сенсі. Так, до матеріальних цінностей слід віднести: гроші, зарплату, накопичення, кар'єру, місце роботи, посаду. Матеріалістів і мотивує те, що може знайти грошовий еквівалент. Емоційні цінності включають в себе всі переживання, характерні для людини, - любов, дружба, ненависть, спокій, душевну рівновагу, гордість тощо. Працівники у котрих переважають емоційні цінності працюють за почуття. Одні - через любов до свого керівника, колективу, інші - за можливість пишатися своєю компанією. Вітальні цінності включають в себе все, що пов'язано з самим життям: збереження життя, збереження і зміцнення здоров'я, продовження роду, діти, екологія. Віталісти працюють тому, що так робить більшість. Тобто психолог ураховує в своїй роботі всі вище згадані напрямки мотивації персоналу.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Верещагіна Л. А., Карелина И. М. Психология потребностей и мотивация персонала / Л. А. Верещагіна, И. М. Карелина. – Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2002. –152 с
2. Кучеренко С. М. Урахування професійної мотивації рятувальників ДСНС України під час виконання діяльності в особливих умовах / С. М. Кучеренко // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Вип.17. – Харків, НУЦЗУ, 2015 – С.173-180