

УДК 331.101.3

## ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДО НАВЧАННЯ

Мартиненко Ірина Олегівна, к.е.н, доцент ХНЕУ ім. С.Кузнеця, м. Харків, Україна

**Анотація** – Розглянуто деякі психологічні аспекти мотивації персоналу. Приділено увагу питанням навчання персоналу.

**Ключові слова** – мотивація, мотивоване навчання, навчання персоналу, потреби.

Навчання являє собою перманентний процес, який супроводжує людину протягом всього життя та стосується всіх сфер його життєдіяльності. Даний процес є складним та багатограним, а результат не завжди відповідає очікуванням. І якщо у повсякденному житті і термін навчання, і його результативність можуть бути відносними або незадаваними величинами, то в процесі професійної трудової діяльності навчання має відбуватися за чітко визначеними параметрами. Це пов'язано з тим, що високі темпи науково-технічного прогресу значно прискорюють процес старіння професійних знань і навичок, а високий рівень конкуренції та розвинені ринки праці, які сьогодні не мають кордонів, вимагають від підприємств, організацій та установ максимального використання трудового потенціалу.

Серед чинників, які впливають на результативність навчання, необхідно виокремити мотивацію, яка в даному випадку є двостороннім явищем, що включає рівень вмотивованості працівника до навчання та мотивацію організації-роботодавця, яка використовує певні стимули для досягнення бажаного результату.

У той же час слід зазначити, що мотивація навчання, у свою чергу, також може бути як позитивною, так і негативною в залежності від чинників, які на неї мають вплив.

На думку українських спеціалістів в сфері психології та педагогіки Л. Подоляк, О.

Овчарук на формування стійкої мотивації навчання впливають наступні умови :

насичення змісту навчання інформацією, яка має значення для особистісного зростання індивіда як професіонала (професіоналізація знань) та як інтелігента (гуманітаризація освіти);

нарощування новизни і складності навчального матеріалу, навчання із незначним випередженням можливостей (надто складно – неможливо опанувати матеріал, надто легко – нецікаво);

надання необхідної свободи (умов) для виявлення своїх творчих можливостей, формування прагнення до саморозвитку і самовдосконалення, стимулювання самоосвіти;

творче ставлення викладачів до викладання свого предмету, постійне самовдосконалення, інтерес до науки, їх компетентність і авторитет як особистості;

використання сучасних методів навчання, емоційність викладу;

систематична діагностика реально діючих мотивів навчання, педагогічна підтримка позитивної мотивації [3].

Мотивація є складним багатограним явищем, яке складається з багатьох елементів з характерними для них властивостями та відмінностями. В цілому мотивація являє собою спонукання до активних дій для досягнення поставлених цілей.

Мотивація працівників означає також уміння добиватися розуміння, сприйняття і освоєння ними цілей організації. В цьому випадку необхідні для організації дії працівників будуть високо мотивованими, а результати праці - високими. Мотивувати поведінку означає уміти розуміти і сприймати внутрішні потреби працівника, системи і спонукати людей до свідомого самостійного вибору дій із задоволення

потреб і досягнення особистих і колективних цілей.

У конкретно-змістовному відношенні мотивація розуміється як психологічний феномен, як біопсихічна реакція людини на зовнішні дії і внутрішні потреби, опосередкована особливостями середовища і особи, і що приводить до певного результату. При цьому принципово поважно підкреслити наявність в мотивації природної єдності свідомих і несвідомих, раціональних і емоційних спонук, що відображає людську природу, порушення якого може приводити до відчутних спотворень і втрат в практиці управління [2].

Потреба породжує в людині відчуття відсутності або нестачі чогось і формує її поведінку, орієнтовану на досягнення мети. Ступінь задоволення, який має місце при досягненні мети, впливає на поведінку індивіду в подібних умовах у майбутньому.

Згідно з думкою фахівця в сфері психології діяльності Леонтьєв О.М. лише у результаті зустрічі потреби з відповідним їй предметом, вона вперше стає здатною спрямовувати й регулювати діяльність. «Зустріч потреби з предметом є актом опредмечування потреби – наповнення її змістом, який черпається з навколишнього середовища. Це й переводить потребу на власно психологічний рівень» [1], а саме в мотив.

Тобто мотив формується на основі потреби, яка виникає у людини відповідно до його характерних особливостей, культурного рівня, соціальної позиції тощо.

Потреби, які супроводжують людину протягом всього життя, є основною рушійною силою, яка формує її поведінку, спрямовану на досягнення певної мети. Саме потреби є базисом сучасної ринкової економіки, посередником між її учасниками.

На виникнення у людини потреби впливає безліч чинників, серед яких і характерні особливості самого індивіда, його культурний рівень, освіта, вік, стать, соціальне положення, громадська позиція тощо. Існує нескінченна різноманітність

потреб, тоді як кількість можливостей їх задоволення у людини обмежена.

Розглядаючи проблему мотивованого навчання персоналу підприємства, роботодавцю слід приділяти значну увагу вибору методу навчання, який зможе задовольнити потреби певного працівника на даному етапі його життя, а відповідно досягти необхідного та очікуваного для підприємства результату від цього процесу.

Процес навчання персоналу з метою досягнення максимальної віддачі від нього має здійснюватися за принципом вмотивованості працівників.

Тобто у працівника необхідно бути розуміння доцільності отримання певних знань, умінь та навичок задля задоволення власних потреб. У зв'язку з цим, підприємство або організація повинні відповідально підходити до вибору методу навчання, навчальної установи, періоду та періодичності даного процесу, враховувати індивідуальні особливості людини, яка підлягає навчанню (вік, стать, сімейний стан, темперамент тощо), що, в свою чергу, дасть можливість досягти суб'єкту господарювання очікуваного ефекту відповідно до визначеної мети.

### Список використаної літератури

1. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения (Деятельность. Сознание. Личность). Т.2 / А.Н. Леонтьев. – М. : «Педагогика», 1983. – 267 с.
2. Мазур І. І. Ефективний менеджмент: Навчальний посібник для вузів / І. І. Мазур, В. Д. Шапіто. – М.: Вища школа, 2003. – 555 с.
3. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи : навч. посіб. для магістрантів і аспірантів / Л. Г. Подоляк, В. І. Юрченко. – К. : ТОВ «Філ-студія», 2006. – 320 с.

Автор

**Мартиненко Ірина Олегівна**, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (iren.clas@gmail.com).

Тези доповіді надійшли 07 лютого 2018 року.

Опубліковано в авторській редакції.

