

4. Михайлова Т. В. Особливості адаптації молодих фахівців / Т. В. Михайлова // Бізнес в Росії і за кордоном. – 2009. – № 5.

Отримано 30.03.2012. ХДУХТ, Харків.
© Н.І. Єсінова, Н.В. Літвінова, 2012

УДК 331.101.3

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф.
Я.С. Тугевич, студ.
В.О. Кривцун, студ.

МОТИВ ДО ПРАЦІ ЯК ПОТРЕБА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

Розглянуто питання феномену самоствердження особистості як прояву її самоорганізації та самореалізації. Обґрунтовано необхідність застосування мотиваційних стимулів персоналу як одного з найефективніших методів та способів підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва.

Рассмотрен вопрос феномена самоутверждение личности как проявления ее самоорганизации и самореализации. Обоснована необходимость применения мотивационных стимулов персонала как одного из эффективных методов и способов повышения конкурентоспособности отечественного производства.

The question of identity as a phenomenon self-affirmation manifestation of self-organization and self-realization. The necessity of the use of motivational incentives of staff as one of the most effective methods and ways to increase the competitiveness of domestic production.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах ринкової економіки підприємства мають звертати особливу увагу на соціально-економічні чинники активізації діяльності персоналу, оскільки від цього залежить результат роботи колективу і конкурентоспроможність суб'єкта господарювання на ринку. У цьому значну роль відіграє мотивація, що є основою будь-якої поведінки людини та її зусиль, спрямованих на досягнення мети фірми. Мотивація розглядається нами як процес створення умов, які впливають на поведінку людини або групи людей і дозволяють залучити їх до активної праці на своїх робочих місцях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання мотивації праці, дослідження різноманітних методів і способів стимулювання роботи персоналу підприємств було розглянуто у великій кількості наукових робіт іноземних та українських учених: Т. Веблена, А. Маслоу, К. Маркса, А. Маршалла, А. Сміта, М. Туган-Барановського, Б. Скінера, Ю. Зайцева, М. Карліна, Т. Костишина, Л. Кривенко, Г. Кулікова, В. Лагутіна, О. Кузьміна та ін.

Мета та завдання статті. Метою даного дослідження є визначення самореалізації як одного з методів мотивації персоналу за сучасних умов діяльності організації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасне суспільство має свої закони і норми поведінки, воно породжує сучасну людину, яка має вже іншу якісно нову психологію, інші цінності, ті ж потреби, проте шляхи їхнього досягнення все частіше вимагають більших зусиль та кардинально нового підходу. Науково-технічний прогрес, запровадження нових технологій, зміни у сфері підприємництва та ринку праці вимагають від сучасної людини постійного поповнення знань, оволодіння новими професіями і видами діяльності. Якісний трудовий потенціал є довершеною конфігурацією, відсутність навіть однієї складової в якій може призвести до розпаду всієї системи та ієрархії виконуваних функцій у світі та в державі зокрема.

Зміни в системі відносин власності, формування нового ставлення в галузі праці вимагає не тільки соціально-економічних і організаційно-управлінських заходів, але і постійної турботи про раціональне використання трудових ресурсів, всебічну підтримку здібностей робітників, які володіють творчим мисленням, здатні швидко і продуктивно перебудовуватись відповідно до нових вимог суспільства, а також вимагає постійної допомоги молодим людям у виборі свого життєвого призначення, у життєвому самовизначенні, роботі над собою [1].

Професійне самовдосконалення завжди є результатом усвідомленої взаємодії спеціаліста з конкретним соціальним середовищем, у ході якого він реалізує потребу виробити в себе такі особистісні якості, які ведуть до успіху у професійній діяльності та взагалі в житті. Самовдосконалення – явище особистісно-соціальне.

Професійне самовдосконалення працівників є усвідомленою, цілеспрямованою діяльністю з розвитку своєї професійної підготовки та професійно-значущих якостей. Воно є специфічною складовою частиною професійної діяльності, одним із найважливіших компонентів підготовки та перепідготовки кадрів.

Основним протиріччям сучасної системи освіти є протиріччя між швидким темпом приросту знань в світі і обмеженими можливостями їх засвоєння індивідуумом. Це протиріччя спрямовує сучасну науку на пошуки шляхів максимального розвитку здатності людини до самоосвіти, самовдосконалення, самореалізації її у сферах професійної діяльності та життєдіяльності [3].

Працівники прагнуть до особистісно-професійного розвитку в тому випадку, коли вони мають сильні та адекватні мотиви для професійних досягнень і професійної самореалізації. Навчальна діяльність працівника найчастіше мотивована не одним мотивом, а їх комбінацією, що включає пізнавальний мотив, мотиви поваги, влади, комфорту, успіху, запобігання невдачі, беззахисності, бажання мати прибуток та ін. Самомотивація та саморозвиток працівника тісно пов'язані з ціннісно-смісловою та емоційно-вольовою сферами особистості, умінням підтримувати стійку увагу під час вивчення навчального матеріалу, володінням прийомами саморегуляції та самоосвіти.

А самоорганізація особистості людини виявляється в цілеспрямованості, активності, обґрунтованості мотивації та плануванні діяльності, самостійності й швидкості прийняття рішень, оцінюванні наслідків праці, почутті обов'язку.

Усі люди прагнуть відчувати себе цінними та корисними. Вони керуються тим, який внесок можуть зробити або якого результату можуть досягнути. Деякі особистості прагнуть отримати визнання інших людей, яких вони поважають, інші – отримати посмішку чи схвальні слова.

Потреба в приналежності також є важливою рушійною силою нашого життя. Кожна людина прагне стати частиною чогось більшого і кращого, ніж вона сама. Праці в житті людині належить найбільша частина часу. Якщо праця дає відчуття цінності та приналежності, тоді й життя людини стає більш повним та задоволеним. Успішні підприємства усвідомлюють та користуються цим важливим інструментом. Вони розуміють, що працівники, які регулярно досягають успіхів і відчують, що вони належать до чогось (підприємства), приймають кращі рішення, виконують роботу ефективніше та досягають кращих результатів, ніж працівники підприємств, де не задовольняються мотиваційні потреби. Кожен працівник, який приходить у компанію, має самовдосконалюватися у трьох напрямках, а саме: професійній майстерності, навичках спілкування та якісному обслуговуванні клієнтів [2].

В умовах ринку від працівників потрібно уміння так організувати свою працю, щоб їх віддача була максимальною. При цьому важливим чинником посилення трудового потенціалу має стати особиста зацікавленість працівників, заснована на можливості задоволення своїх соціальних і фізіологічних потреб.

Ключовими пріоритетами в системі мотивації персоналу мають стати мотивація творчої, високопрофесійної праці, розкриття потенціалу особистості з метою максимізації ефективності діяльності, ініціативного підходу до підвищення якості продукції, укладання вигідних контрактів. Саме мотивація праці покликана сприяти формуванню працівника нового типу – ініціативного, заповзятливого, орієнтованого на максимальні досягнення в роботі, здатного до творчої інноваційної діяльності.

Самоорганізація особистості людини виявляється в цілеспрямованості, активності, обґрунтованості мотивації та плануванні діяльності, самостійності й швидкості прийняття рішень, оцінюванні наслідків праці, почутті обов'язку.

Людина може самореалізуватися лише в тому випадку, коли вона займає своє місце, яке відповідає її знанням і навичкам. Активізувати всі свої сили, уміння, навички, а в разі потреби надобути їх і примножити людина здатна повною мірою лише тоді, коли вона займається омріяною справою. Звичайно, ми живемо в суспільстві, де правила диктує далека від ілюзій та фантазій реальність. Проте саме така позиція і є найпоширенішим виправданням. Людина, переконуючи себе в неспроможності займатися тією справою, в якій вона може реалізуватися, ускладнює життя не тільки собі, а й зменшує загальний трудовий потенціал нації. Проблема самоствердження є значущою для кожної дорослої людини, здатної бажати та досягати мети, усвідомлювати та відстоювати свою індивідуальність. І чим глибше вона усвідомлює себе особистістю, внутрішньо вільною, самостійно мислячою, відповідальною за свої вчинки людиною, тим гостріше переживає відсутність можливості реалізувати себе в житті. Для розкриття своїх потенційних можливостей людині важливо сповідувати стиль життя, націлений на самоствердження, у ході якого посилюються процеси самоорганізації [4].

Самореалізована людина – це людина, яка максимально використовує свої здібності, вміння, навички та можливості. Саме така людина і може бути непорушним фундаментом гармонійного процесу формування та розвитку трудового потенціалу.

Нинішній етап розвитку цивілізації повністю підпорядкований процесам індивідуального розвитку людини. Тільки людина стоїть на

початку всіх соціально-економічних відносин. Лише за умов реалізації власного потенціалу працівники зможуть сформувати якісний трудовий потенціал держави, який буде найкращою передумовою розвитку кожної сфери її життя.

Ядром формування якісного трудового потенціалу може бути лише самореалізована особистість, яка за нинішніх умов повсякденного розширення та інколи й руйнування інформаційних, технологічних та психологічних кордонів не стоїть на місці, а перебуває в постійному розвитку в напрямку майбутнього. Самореалізована особистість завжди прагне максимально застосувати здобуті знання, уміння та навички у своїй діяльності, таким чином задовольнивши одну з найголовніших потреб у реалізації себе [1].

Найголовнішим завданням, яке сьогодні має бути в основі формування трудового потенціалу, – є спонукання людей до усвідомленої реалізації своїх знань, умінь та навичок, їх самореалізації заради найвищої мети – формування та розвитку якісного трудового потенціалу суспільства та держави. Адже тільки людина, яка усвідомлено прагне реалізувати себе тоді, коли все безперервно змінюється довкола, може бути функціональною основою трудового потенціалу держави і на вимогу часу змінюватися сама та примножувати свій особистий потенціал.

Основною характеристикою самореалізованої людини має стати гнучкість у мисленні та діях. Тільки тоді держава зможе забезпечити себе найголовнішим багатством – якісним трудовим потенціалом [4].

Висновки. Отже, самореалізація є процесом розвитку та росту особистості, яка максимально розкрилась і використовує свій потенціал (самореалізована особистість); особистості, яка стала повноцінним учасником процесу формування та розвитку трудового потенціалу суспільства. І саме від людини, від її особистого розвитку, її самовдосконалення і, нарешті, самореалізації, залежать якість, ефективність та результативність процесу формування та розвитку трудового потенціалу, а отже, підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Список літератури

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Управление компанией. Мотивация персонала: обратная связь. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <<http://www.zhuk.net>>.
3. Ситник Н. І. Управління персоналом : навч. посібник для ВНЗ / Н. І. Ситник. – К. : ІНКОС, 2009. – 471 с.
4. Як підвищити завзятія підлеглих? Ще раз про мотивацію працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://www.dreamcity.com.ua>>.

Отримано 30.03.2012. ХДУХТ, Харків.

© Н.І. Єсінова, Я.С. Тутевич, В.О. Кривцун, 2012