

2. Загороднюк П.О. Взаємозв'язок екологічної й економічної безпеки та її вплив на економічне зростання України / П.О. Загороднюк // Екологія довкілля та безпека життєдіяльності // 2005. – №6. – С. 9-14.

3. Потаї О.А. Концептуальні засади екологічного менеджменту підприємства. / О.А. Потаї // Регіональна економіка. – 2008. - №1. – С. 226-235.

4. Разработка и внедрение систем управления окружающей средой в соответствии с международными стандартами ISO серии 14000 (практическое пособие). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://friedman.com.ua/files/ISO14000.pdf?PHPSESSID=586718530dda62e18d19afa777fc573f>

5. Добуш Ю.Я. Формування системи екоменеджменту у економіці сталого розвитку. – [Електронний ресурс] / Ю.Я.Добуш. – Режим доступу: <http://vlp>

## МОТИВАЦІЯ ЛЮДСЬКОЇ ПОВЕДІНКИ

**ЯНИЦЬКА Є. Ю.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Харчевнікова А. С.**

Перша передумова будь-якої діяльності є суб'єкт, що володіє потребами. Наявність у суб'єкта потреб - також ж фундаментальна умова його існування, як і обмін речовин. Власне, це різні висловлення одного й того ж.

У своїх первинних біологічних формах потреба є стан організму, що виражає його об'єктивну потребу в додатку, який лежить поза ним. Які саме потреби, яка сама людина, в якому середовищі він знаходиться і які способи їх задоволення він бачить, можна зрозуміти тільки з конкретної ситуації, розглянувши її всебічно.

Людина здійснює певні дії відповідно до тиску на нього сукупності внутрішніх і зовнішніх по відношенні до нього сил. Сукупність цих сил, звана мотивацією, викликає в людей далеко не однакову реакцію. Тому багато вітчизняних та зарубіжних вчених приходять до думки, що неможливо однозначно описати процес мотивації.

Мотивація людської поведінки є об'єктом вивчення ряду наук: соціології, психології, соціальної психології, менеджменту та інших. У психології мотивом, або системою мотивів виступають в якості найважливіших факторів, концентруючи поведінку індивіда в тій чи іншій конкретній соціальній ситуації, що додає йому особистісно значущий зміст і певну спрямованість. У зв'язку з цим мотивація розглядається як

специфічний вид психічної регуляції, суб'єктивна детермінація людської поведінки, яка визначає його спрямованість, стійкість і алгоритм, сприяє формуванню усвідомленого рішення про характер, способи і форми його реалізації.

Праця - базова форма діяльності, а не один з видів діяльності на ряду з іншими. Тому, основні аспекти мотивації людської поведінки мають більш-менш виражену трудову спрямованість. Це мотиви більш стійкого характеру, фундаментальні мотиви, лінії життя людини, кардинально визначають вектор його поведінки в тривалій часовій перспективі. Вони є обґрунтуванням, своєрідним фундаментом цілого комплексу мотивів ситуаційної поведінки, які формуються в рамках позитивно невеликого проміжку часу.

На основі емпіричних досліджень було розроблено декілька концепцій, що описують фактори, що впливають на мотивацію і зміст процесу мотивації. Теорії мотивації в менеджменті прийнято ділити на дві великі групи: на процесуальні теорії, і на змістовні. Про них ми поговоримо нижче.

Огляд змістовних теорій мотивації

При закладенні основ сучасної концепції мотивації найбільше значення мали роботи Абрахама Маслоу, Фредеріка Герцберга і Девіда МакКлелланда, крім того, автор вважає за необхідне розглянути одну з сучасних теорій мотивації, сформульовану Клейтоном Альдерфера.

Керівники завжди усвідомлювали, що необхідно спонукати людей працювати на організацію. Але вони вважали, що для цього достатньо просто матеріальної винагороди.

На початку століття існувала стійка омана, що гроші і лише гроші завжди спонукають людину працювати старанніше.

Керівники втілюють свої рішення в справі, застосовуючи на практиці основні принципи мотивації. У цьому контексті, тобто у відношенні керування, можна дати таке визначення:

Мотивація - це процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей організації.

Рівні трудової мотивації і фази особистості

Перша група мотивів пов'язана з поясненням і обґрунтуванням вибору індивідом сфери професійної і трудової спеціалізації. В основі цієї потреби лежать установки і цінності, пов'язані з реалізацією інтересів і соціально-економічного відтворення особистості.

1) Мотиви забезпечення життєвоважливих благ. Зв'язок цих мотивів з матеріальною зацікавленістю, орієнтацією на заробіток. Їх функція - самозабезпечення і забезпечення членів сім'ї.

2) Мотиви покликання - на них фіксується

прагнення людини з'єднати функціональну активність з певним родом занять.

3) Прагнення особистості реалізувати свою соціальну роль, зайняти певний соціальний статус, що відображає її уявлення і розуміння тих можливостей, які вона може реалізувати у відповідності зі своїми намірами, цілями та ідеалами.

Друга група мотивів пов'язана з реалізацією індивідом приписаних соціальних норм і цінностей, які задаються:

- соціально-економічною системою в цілому;
- конкретним колективом, організацією, елементом якої є індивід;
- тієї чи іншої конкретної соціально-професійною групою, в систему якої він інтегрується;
- цивільні, морально-патріотичні, ідейно-політичні і т.д.;
- мотиви колективної солідарності, організації, мотиви пов'язані з орієнтацією на ті чи інші цінності, традиції, ритуали, і т.д.;
- мотиви групові та професійні, мотиви солідарності, ділового веління і т.д.

Третя група мотивів пов'язана з обґрунтуванням широкого кола альтернатив. Ці мотиви спрямовані на оптимізацію життєвого циклу особистості в системі різноманітних виробничих і не виробничих факторів, умов, ситуацій. Це мотиви соціальної та професійної мобільності, мотиви вікової релаксації, подолання статусно-рольової і соціально-психологічної дисконформності.

#### Ієрархія потреб по Маслоу

Одним з перших біхевіористів, з робіт якого керівники дізналися про складність людських потреб і їх вплив на мотивацію, був Абрахам Маслоу.

Створюючи свою теорію мотивації в 40-і роки, Маслоу визнавав, що люди мають безліч різних потреб, але вважав також, що ці потреби можна розділити на п'ять основних категорій.

1. Фізіологічні потреби є необхідними для виживання. Вони включають потреби в їжі, воді, притулку, відпочинку та сексуальні потреби. Задоволення цієї потреби найчастіше відбувається через створення легко доступних систем живлення.

2. Потреби в безпеці і впевненості у майбутньому включають потреби в захисті від фізичних і психологічних небезпек і впевненість у тому, що фізіологічні потреби будуть задовольнятися в майбутньому (покупка страхового полісу або пошук гарної роботи з гарними видами на пенсію).

3. Соціальні потреби, іноді звані потребами причетності, - це поняття, яке включає почуття приналежності до чого-небудь або кому-небудь, відчуття, що тебе приймають інші, почуття

соціального взаємодії, прихильності і підтримки. Актуальність цієї потреби йде на другий план, якщо в організації є прості способи створення неформальних груп.

4. Потреби в повазі включають потреби в самоповазі, особистих досягнень, компетентності, повазі з боку оточуючих, визнанні. Присвоєння рангів чи звань задовольняє цю потребу.

5. Потреби самовираження - потреба в реалізації своїх потенційних можливостей і зростання як особистості. Для задоволення цієї потреби надання творчої роботи майже завжди розцінюється підлеглими позитивно.

#### Мотивація та ієрархія потреб

За теорією Маслоу, в кожен конкретний момент часу людина буде прагнути до задоволення тієї потреби, яка для нього є більш важливою або сильною. Коли найбільш сильні потреби задоволені, виникають і вимагають задоволення потреби, що стоять в ієрархії слідом за ними. Коли і ці потреби задовольняються, відбувається перехід на наступний щабель сходів чинників, що визначають поведінку людини.

Оскільки з розвитком людини, як особистості, розширюються його потенційні можливості, потреба в самовираженні ніколи не може бути задоволена. Тому і процес мотивації поведінки через потреби нескінченний.

Людина, відчуває голод, буде спершу прагнути знайти їжу і тільки після їжі буде намагатися побудувати притулок. Живучи в зручності та безпеці, людина спочатку буде спонукати до діяльності потребою в соціальних контактах, а потім почне активно прагнути до поваги з боку оточуючих. Тільки після того, як людина відчує внутрішню задоволеність і повагу оточуючих, його потреби почнуть рости відповідно до його потенційних можливостей. Але якщо ситуація радикально зміниться, то і найважливіші потреби можуть круго змінитися.

Провівши огляд змістовних і процесуальних теорій мотивації ми прийшли до висновку, що для мотивації немає якогось одного кращого способу. Те, що виявляється ефективним для мотивації одних людей, виявляється абсолютно неважливим для інших. Але для того, щоб домогтися високих результатів у мотивації праці, потрібно впливати на фактори, що впливають на задоволеність роботою.

Як способів впливу, так і факторів, теоретики менеджменту виділяють дуже багато. Але сьогодні особливо важлива мотивація на потреби вищого порядку, оскільки потреби нижчих рівнів, як правило, вже задоволені. У той же час матеріальні потреби є базовими, і саме навколо них, має будуватися складна будівля мотиваційного комплексу.