

Т.О. Мотрук, Д.В. Стеценко // Актуальні питання сучасної психології: матеріали І Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених (Суми, 15 травня 2014 р.). Суми: Видво СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2014. С.292-297

5. Lay CH. Some Basic Elements in Counseling Procrastinators In: Schouwenburg HC, Lay CH, Pynchyl TA, Ferrari JR, editors. Counseling the procrastinator in academic settings. Washington, DC: American Psychological Association; 2004.

**Древаль Ю.Д.,**

професор кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки  
доктор наук з державного управління, професор  
*(Національний університет цивільного захисту України, Україна)*

**Шароватова О.П.,**

доцент кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки  
кандидат педагогічних наук, доцент  
*(Національний університет цивільного захисту України, Україна)*

## **ДІЇ АБО БЕЗДІЯЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ І РОБОТОДАВЦІВ ЯК ПОКАЗНИКИ ВМОТИВОВАНОСТІ І БЕЗПЕКИ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ**

Мотивація займає провідне місце в структурі особистості і є одним з основних понять, що пояснюють рушійні сили поведінки людини. Більшість вчених погоджуються, що теорія мотивації перебуває у стадії розроблення і не містить однозначних рекомендацій [1].

У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації, виконання певних дій. Крім того, мотивація розглядається і як процес психічної регуляції конкретної діяльності, і як механізм, що визначає вплив і способи здійснення конкретних форм діяльності. Мотивацію позначають і як сукупність усіх мотивів, які впливають на поведінку

людини.

В аспекті трудової діяльності мотивація полягає у складній сукупності взаємопов'язаних заходів, які зацікавлюють і стимулюють окремого працівника або трудовий колектив в цілому для досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (установи, організації). Негативним чинником і суттєвою загрозою для прогресивного і конструктивного розвитку відносин у трудовому колективі виступає демотивація [1].

На сьогодні налічується кілька 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. У руслі другого підходу розводяться поняття «мотивації» та «стимулювання», і під мотивацією розуміється внутрішня націленість людини на певну поведінку, а під стимулюванням – зовнішні впливи.

Враховуючи, що наведений дуалізм до трактування мотивації ще не став загальноприйнятим у середовищі фахівців та практиків, застосовуються і категорії «зовнішня мотивація» та «внутрішня мотивація». Зовнішня мотивація охоплює чинники, що впливають на людину зовні з метою зміни чи коригування її поведінки у заданому напрямі (винагороди і заохочення або, навпаки, штрафи і несхвалення). Внутрішня ж 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). Мотиваційний механізм у даному випадку розуміється як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) і створення стимулів (зовнішня мотивація) для їхнього спонукування до ефективної праці [1].

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 ставлення 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 безпеки праці.

При цьому прорахунки в менеджменті можуть спричинити і появу та посилення явища демотивації, яке позначають як дію чи бездіяльність роботодавця, в результаті чого у працівника знижується внутрішнє бажання працювати. Виявляється це доволі просто: на певному етапі своєї професійної діяльності співробітник починає «здавати» позиції, негативно висловлюватися про свою діяльність, колег, компанію та керівника, погіршується і якість його роботи. Співробітник через різні причини відмовляється від виконання своїх завдань, перекладаючи обов'язки на інших або зовсім не турбуючись про їх здійснення.

Традиційно вважається, що демотивація є «убивцею» продуктивності і постає суттєвою загрозою для належного забезпечення заходів з безпеки праці. Демотивація, зокрема, негативно впливає на професійну адаптацію працівника, тобто постійний процес активного узгодження особистістю власних індивідуальних особливостей з умовами зовнішнього середовища (з вимогами робочого місця, особливостями відносин з партнерами, організаційної культури тощо). Демотивація, до того ж, неначе заразлива. Якщо хоча б одна людина в компанії чи структурному підрозділі постійно скаржиться на роботу та керівництво, таким негативом можуть з легкістю перейнятися і колеги. А це стає дедалі небезпечним: демотивація та незадоволеність роботою впливають не лише на плинність кадрів та на продуктивність праці, але і на загальний стан

безпеки праці в колективі [1].

Сутність та особливості внутрішньої мотивації якнайповніше розкриваються в «теорії самодетермінації» – психологічному підході до розуміння людської мотивації, особистості та психологічного благополуччя. В аспекті соціально-трудових 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 у цій теорії виділяється «амотивація», тобто стан, при якому суб'єкт не має бажання і не усвідомлює причин виконувати певну 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 спонукання - діяти, працювати, розвиватись [3].

В якості трудової мотивації загалом розглядається прагнення працівника задовольняти певні потреби засобом діяльності у сфері праці. До таких потреб першочергово відноситься створення та примноження різнобічних матеріальних благ. До невід'ємних складових мотивації відносяться і потреби в задоволенні деяких нематеріальних факторів.

Працівники частково мотивовані потребою заробляти на життя, а частково – людською потребою отримувати задоволення від роботи, почуття безпеки від того, що вони влаштовані в житті і займають певну посаду, відчувати повагу колег по роботі. Перший мотив можна задовольнити за допомогою системи винагороди в організації (рівень оплати праці, додаткові пільги); другий – впевненістю в завтрашньому дні, можливостями кар'єрного просування, метою роботи тощо.

На особливу увагу заслуговує і працезохоронний аспект мотивації. Так, йдеться про складну сукупність матеріальних та нематеріальних стимулів, які

мають сприяти вдосконаленню стану безпеки і гігієни праці на робочому місці. При цьому мотивація може бути спрямована не тільки на формування безпечної поведінки, а й на такі категорії безпеки, як розвиток творчої ініціативи; підвищення якості, дисципліни, культури процесів праці; ріст відповідальності працівників не тільки за індивідуальні, а й за групові результати; розвиток духу змагання як між працівниками, так і між підрозділами (у підсумку підвищується надійність функціонування усього підприємства (установи, організації)) [2].

Отже, дуалістичне трактування мотивації доводить важливість виокремлення її внутрішніх та зовнішніх чинників, які сукупно впливають на поведінку індивіда та на державно-управлінські заходи у всіх сферах суспільних відносин. Відтак, сьогодні доволі гостро постає проблема поглибленого дослідження мотивації працівників до належного виконання регламентів безпеки і гігієни праці і їхнього професійного здоров'я, зокрема в умовах воєнного стану, що вимагає пильної уваги до безпеки професійної діяльності, збереження психологічного і фізичного здоров'я, а також професійного довголіття фахівця.

1. Древаль Ю.Д., Шароватова О.П. Мотиваційний аспект формування державної політики у сфері соціально-трудова відносин та безпеки праці. *Вісник національного університету цивільного захисту України. Серія «Державне управління»*. Випуск 2 (11). Харків: ФО-П Дуюнова Т.В., 2019. С. 280-287.
2. Лапенко Т.Г. Мотивація в охороні праці – тільки примусом проблеми не вирішити. *Інноваційні аспекти системи безпеки праці, захисту інтелектуальної власності: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції*. (м. Полтава, 29-30 березня, 2017 р.). Полтава: ПДАА. 2017. С. 5-8.
3. Тавровецька Н.І. Внутрішня та зовнішня орієнтація як вираження життєвої позиції людини (ретроспективний аналіз західних теорій). *Проблеми сучасної психології*. 2017. Вип. 38. С. 383-398.