

УДК 316.6-057.19(477)

## МОДЕЛЬ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ ТА БЕЗРОБІТТЯ

Дмитро Мирошніченко

Львівський національний університет імені Івана Франка,  
вул. П. Дорошенка, 41, м. Львів, 79000, Україна,  
e-mail: danko-1@yandex.ru

Розглянуто феномени сучасного безробіття у руслі мотиваційних досліджень. Обґрунтовано актуальність роботи, враховуючи попередні дослідження в галузі безробіття. Висвітлено необхідність різностороннього аналізу явища безробіття у контексті метаморфоз сучасного ринку праці, адаптації ключових понять до новоутворень сучасної трудової сфери та трансформації вимог потенційного працівника. Окреслено та проаналізовано модель мотивації осіб, які уникають праці, та осіб, які прагнуть працювати. Теоретично виділено чотири основних мотиви, що відображають центральні напрямки у процесі задоволення потреб крізь призму особливостей трудової діяльності особистості. На основі теоретичного аналізу явища сучасного безробіття виокремлено головні відмінності мотивів осіб, які прагнуть працювати, та осіб, які уникають праці.

*Ключові слова:* потреба, мотивація, цінності, робота, безробіття.

*Постановка проблеми.* Праця завжди була фундаментом процесу зародження, формування та видозмін суспільства. В історичній перспективі прагнення людини до задоволення власних потреб через діяльність динамічно змінювалось від епохи до епохи. Робота, яку людині доводилось виконувати, була безпосередньо пов'язана з процесом підтримання нормальної життєдіяльності. У первісному суспільстві бездіяльність часто була тождешною смерті.

На сучасному етапі розвитку людства можна зауважити низку нових, принципово відмінних від можливих історичних аналогів, кроскультурних тенденцій, нестабільність економічної та політичної сфери на загальносвітовому рівні, деформацію загальних моральних стереотипів, зниження рівня стабільності у сфері працевлаштування через різні фактори.

До останньої групи, як приклад, можна зарахувати феномени, спричинені геометричною прогресією технологічного процесу; заміни сотень людських робочих місць біля звичайного промислового конвеєру керованими комп'ютером надточними, роботогенними машинами. У такому випадку робоче місце зберігає лише нечисленна група операторів, тоді як інші опиняються у ситуації безробіття; збільшується темп зміни людиною робочих місць – стрімко розвивається стиль фрілансерства; амплітуда сфери зайнятості, складність та вимоги до повсякденних професійних завдань постійно зростають.

Сукупність наведених факторів призводить до виникнення нового феномену – *професійного безробіття*. У країнах із розвиненими системами соціального захисту громадян уже давно існує явище “династій” безробітних. Такий феномен особливо поширений у південних та східних регіонах США. Цілі покоління американців проживають, уникаючи праці, лише на державну грошову допомогу. На початку

2011 року кількість безробітних у США перевищила показник періоду великої депресії 1929–1939 років. Щоразу частіше з'являються приклади відвертого використання системи соціального захисту безробітними. Це явище притаманне не лише Америці, а й Європі. Так, газета “Berlin zeitung” розповідає історію людини зі стажем безробіття 36 років: за роки свого безробіття Арно Дюбель отримав понад 300 000 євро виплат. 54-річний пан Дюбель принципово не працює й активно пропагує свій спосіб життя, висловлюючи думку, що праця для людини шкідливе та неприродне явище. Німецька служба зайнятості фіксує, що кількість його однодумців щорічно збільшується. У Швеції існує спеціальна пільгова виплата людям із так званою “психологічною відразою до праці”.

Феномен “професійного” безробіття та соціально зумовлені стереотипи щодо праці спонукають до виникнення принципово нової форми безробіття. Ще в 1990 роках А. Нікіфорова, розглядаючи особливості ринку праці, наводила такі дані: “Навесні 1988 року згідно з офіційною статистикою у Великобританії зареєстровано 2,41 мільйони безробітних (дані отримано внаслідок спеціальної схеми підрахунку державною службою зайнятості Великобританії). З них 630 тисяч осіб, фактично, випадали з поняття “безробітні”, оскільки не шукали роботу. Зі 630 тисяч майже половина (310 тисяч) відверто заявила, *що не хоче працювати*. 120 тисяч хотіли, проте не могли через різні обставини. Ще 210 тисяч могли працювати, але не шукали роботу. 60 тисяч були твердо переконані, що не знайдуть роботу” [3, с. 39]. Отже 380 тисяч безробітних уникає праці у різних формах. Ці безробітні вирізняються тим, що не визнають відсутності свого бажання працювати, при цьому для власного виправдання наводять або ж створюють низку причин: відсутність часу на роботу через особисті проблеми, відсутність професійної кваліфікації для вакансій, що цікавлять, брак попереднього досвіду, недовіра роботодавцям, попередні невдачі на нових робочих місцях, непродуманий державний апарат працевлаштування, відсутність вакансій, що б була не менш престижна, ніж попередня.

До нової групи безробітних належать люди, які шукають роботу, проте їхні вимоги до потенційного місця праці інколи в декілька разів перевищують стандарти сучасного ринку праці. На відміну від “професійних” безробітних, які відверто відмовляються від праці, представники *нової форми* апелюють до тих чи тих причин власного безробіття. При цьому спектр причин може коливатись від пошуку галузі комфортної самореалізації до відсутності на ринку праці достатньо престижних вакансій. Пошук може безрезультатно тривати роками.

В Україні ситуація з безробіттям відрізняється від країн Європи. “Професійне” безробіття ускладнене законодавством, соціальні виплати набувають довгострокового характеру. Проте феномен безробітних, які не усвідомлюють власне небажання працювати, прогресує з року в рік. Тому постає завдання теоретично дослідити проблему та створити альтернативні методи підготовки до працевлаштування для редукції цього явища.

*Мета* – проаналізувати модель системи мотиваційних чинників, що скеровують безробітного до пошуку чи уникання праці.

*Предмет* – ціннісно-мотиваційна сфера особистості.

*Об’єкт* – ціннісно-мотиваційна сфера безробітних.

Коли йдеться про мотивацію праці, загалом, розглядають аспекти покращення ефективності праці або ж мотивацію зміни діяльності.

В Україні дослідження мотивації до праці на групах у 30–50 безробітних різних центрів зайнятості проводив Л. Матвієнко з колегами. При цьому автор вважає, що проблему можна вважати практично невисвітленою. Він пише, що доцільно розглядати мотивацію до зайнятості як сукупність зовнішніх та внутрішніх спонукань людини до праці задля задоволення матеріальних та духовних потреб, та як вияв інтересу до праці та засобів його ініціювання [5, с. 97]. Не можна не погодитись із дослідником у тому, що актуальним є з'ясування спонукань людини до праці, проте, розглядаючи їх, важливо звернути увагу на спонукання, що приводять людину до тривалого безробіття. Тому постає потреба у *моделі мотивації до праці*, яка містила б у собі та диференціювала елементи мотивації до праці й до безробіття, як відмови від роботи.

Мотивація, як писав Е. Ільїн, постає як вторинне стосовно мотиву утворення; в іншому випадку – як засіб або механізм уже наявних мотивів [2, с. 65].

Е. Ільїн також наводить приклад широко визначеного поняття “мотивація” у В. Шадрикова: “...Мотивація зумовлена потребами та цілями особистості, рівнем домагань та ідеалами, умовами діяльності (як внутрішніми, так і зовнішніми), світоглядом, переконаннями, спрямованістю особистості тощо” [2, с. 65]. Це веде до широкого розуміння поняття мотивації. Щоб розробити оптимальну мотиваційну систему в умовах безробіття, варто ретельно диференціювати зі широкого спектру поняття, що найякісніше відповідають категоріям мотивації праці та безробіття.

Питанням мотивації займалися загалом такі вчені, як Б. Скінер, З. Фройд, Дж. Уотсон, У. Мак-Даугол, К. Гольдштайн, А. Маслоу, Е. Тойндарк, У. Кеннон, Д. Леонтьєв, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн, Т. Павлов, В. Шадриков, Д. Хебб, П. Янг, Б. Зейгарнік, А. Адлер, В. Асеев, Х. Хекхаузен, Д. Узнадзе, С. Манукян, В. Ковалев, К. Левін, П. В. Симонов, Б. Ломов, Дж. С. Хелонен, Дж. В. Сантрок та ін. Аналізуючи мотиваційні теорії, можна звернути увагу на те, що наприкінці 80-х на початку 90-х років ХХ ст. питання мотивації дуже активно вивчали. У цей період мотивація як явище була фактично розібрана на структурні атоми.

У процесі дослідження мотиваційної сфери було розроблено низку теорій. Загальні напрямки, на які можна поділити теорії, запропонували Дж. С. Хелонен та Дж. В. Сантрок [див. 4]. Автори виділяють такі перспективи.

1) *Нейробіологічна перспектива*. В цей розділ увійшли:

А) Теорії інстинктів У. Мак-Даугола та його послідовників.

Б) Теорія редукції драйву. Хоча драйв – поняття, яке наближене до біхевіористської концепції, автори розглядають його як поняття рушійної сили діяльності. За Дж. С. Хелонен та Дж. В. Сантроком, драйв – це стан, що виникає внаслідок психологічної потреби. У теоріях, заснованих на понятті драйву, потребу зазвичай розглядають як депривацію, що стимулює драйв до усунення або зменшення стану незадоволення.

Автори наголошують: “Драйв є психологічним утворенням, потреба – фізіологічним; коли він стає сильнішим, виникає мотивація для його редукції” [6, с. 451]. Особливо заслуговує на увагу думка авторів про феномен залишкового драйву, що залишається навіть при задоволеній потребі. Такий підхід спонукає до аналізу значення праці в процесі задоволення базових потреб. Фізіологічно зумовлена потреба в їжі переважно задовольняється через ресурс, отриманий працею індивіда. При цьому людина продовжує працювати, не кидаючи робоче місце щоразу, коли

потреби задоволені. За умови виникнення драйву, що спонукає до безробіття, людина уникає праці навіть після зникнення факторів, які формували потребу.

В) Етологічні теорії. Етологія – вчення про біологічну основу поведінки в природному середовищі. У 1930 роках етологи висловлювали думку, що лабораторія не найкраще місце для вивчення поведінки. Також критично ставились до ідеї зовнішньої детермінації поведінки, що була основою для вчених-біхевіористів.

Г) Фізіологічні теорії. До цього розділу автори зараховують низку теорій, заснованих на поняттях гомеостазу та фізіологічної зумовленості поведінки і профілюючого мотиву.

2) *Біхевіористська перспектива.* Сюди належать теорії зовнішньої детермінації поведінки. “Гроші – приклад зовнішньої стимуляції, що є потужним мотивом поведінки” [6, с. 452]. Вплив зовнішніх стимулів на мотиваційно-ціннісну сферу безробітного не можна ігнорувати, проте його можна неоднозначно трактувати. Поведінка людини, яка працює, не завжди орієнтована на заробіток великих матеріальних статків. Також отримання високої заробітної платні не завжди є достатнім стимулом для безробітних. В умовах пошуку праці фінансове питання отримує високий рейтинг, однак далеко не є вирішальним.

3) *Психоаналітична перспектива.* В. Мак-Даугол і його теорія інстинктів знайшли інтелектуального союзника в особі З. Фрейда, який одним із перших додав до мотиваційного процесу підсвідомі елементи. Головним нововведенням можна назвати потяг та пов’язані з ним процеси. Отже, виправданою є та ідея, що безробітний не усвідомлює власного небажання працювати.

4) *Когнітивна перспектива.* За Дж. С. Хелонен та Дж. В. Сантроком, важливе місце приділено питанню цілі. Вчені вважають найбільш значущими самотворні цілі, оскільки вони суттєво впливають на емоційні реакції та формування поведінки людини.

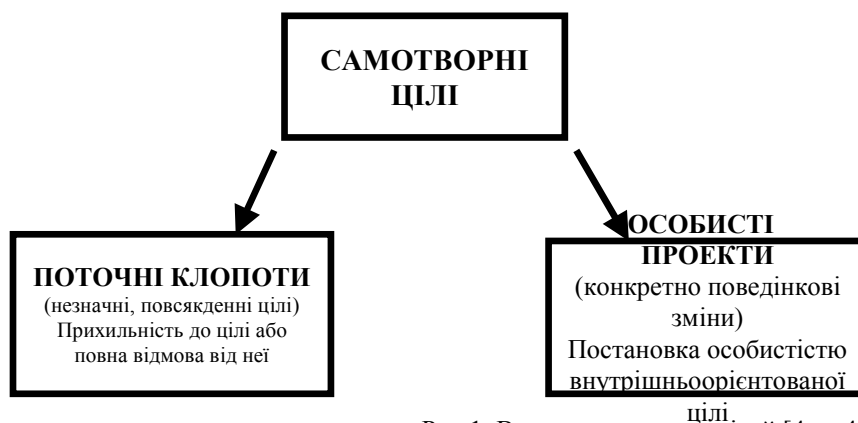


Рис.1. Види самотворних цілей [4, с. 455].

У схемі наведено два найсуттєвіших, на думку авторів, аспекти творення цілі.

Перший (*поточні клопоти*) апелює до категорій повсякденних рішень і є динамічною структурною одиницею мотиваційної сфери особистості. Саме цей аспект є гнучкою призматичною ланкою між мотивом і стадією задоволення потреби.

Становлення, відхилення та деформація цілей при створенні особистістю спектру шляхів досягнення стану задоволення з урахуванням попереднього досвіду є основою повсякденного функціонування людини. Інший аспект – *особисті проекти* – виникає як рефлексія при інтроспективних актах. У такій ситуації ціль утворюється, щоб змінити власне ставлення, становище, особистісні критерії. Тому можна припустити, що ціль є одиницею мотиваційного процесу задоволення вищих потреб. Дж. С. Хелонен та Дж. В. Сантрок наголошують, що головна відмінність когнітивної перспективи від психоаналітичної – це усвідомлення людиною мотивуючих факторів.

5) *Соціокультурна перспектива*. Це підходи, що ґрунтуються на соціокультурних факторах, які, своєю чергою, корегують мотиваційну сферу та скеровують її кінцевий результат у соціально-прийнятне русло. Крім того, соціокультурний рівень є важливим показником у формуванні мотивації, орієнтованої на полірівневий спектр задоволення потреб. “Чому той же обід, наприклад стейк та печена картопля, задовольняє наш голод більш якісно, коли ми знаходимось поруч із близькою для нас людиною у кімнаті зі свічками, ніж коли ми у набридливій шкільній їдальні? (Навіть біологічні мотиви зазнають соціокультурного впливу). Зазвичай когнітивні та біологічні підходи говорять про внутрішньо зумовлену мотивацію, тоді як соціокультурний підхід відверто репрезентує зовнішню” [6, с. 456].

Дослідження мотивації охопило широкий спектр проблем різного характеру, та для аналізу питання безробіття необхідно розглянути мотивацію до праці. Е. Ільїн, розглядаючи мотиви трудової діяльності, виділив три групи спонукань:

- спонукання суспільного характеру: допомога іншим людям, бажання приносити користь суспільству;
- отримання певних матеріальних благ;
- задоволення потреби в самоактуалізації, самовираженні, самореалізації.

Однак чи можна вважати наведені пункти спонуканнями лише до роботи? Для індивіда, в соціокультурній системі якого праця є нормою, ця тріада спонукань справді функціонує. Незважаючи на те, людина може бути повноцінно самореалізованою в інших сферах, зокрема у спорті або в хобі. Крім того, в сучасному суспільстві існують способи допомагати іншим у вільний для себе час лише за наявної актуалізованої потреби (наприклад, громадська діяльність). Матеріальна потреба може взагалі бути відсутня у людини за умови цілковитого утримання її родиною.

Аналіз різних класифікацій *потреб* У. Мак-Даугола, П. Семеніва, А. Перона, Г. Мюррея, Е. Фрома, А. Маслоу демонструє той факт, що потреба в праці не міститься в жодній із цих класифікацій. Тобто можна припустити, що у людини, яка прагне працювати, й у людини, яка уникає праці, різниця у виникненні потреб відсутня. Проте різницею може бути *рівень задоволеності потреб*, спектр якого коливається від часткового незадоволення до максимального задоволення потреб. Так, при високому рівні задоволення потреб драйву не достатньо для формування мотивації. Якщо в людини, яка уникає праці, високий рівень задоволення потреб у стані безробіття, то відповідно мотивація праці не має підґрунтя для формування. Аналогічною є ситуація з людиною, яка працює: якщо потреби людини задоволені за наявності роботи, то зміна даної константи призведе до актуалізації мотиву пошуку роботи.

М. Бобнева, розглядаючи мотивацію як систему, пише: “Структурно-динамічна модель мотиваційної системи людини є прикладом постійно змінного, динамічного утворення, що реструктурується та розвивається. Основна форма існування мотиваційної системи – не “консервація” та загальмування, ніби “початкових” форм, виглядів потягів та спонукань, а динамічний стан постійної перебудови та розвитку” [1, с. 133].

Це твердження підштовхує до висновку, що мотиваційні системи безробітних і працюючих людей гнучко реформуються для збереження стану оптимального задоволення потреб. Тобто, змінивши один елемент у мотиваційній структурі особистості, не обов’язково вдасться змінити напрям її діяльності. Для цього необхідно розглянути *модель мотивації праці та безробіття* (рис. 2).

Попередньо було висловлено припущення про те, що потреби працюючих і тих осіб, що уникають роботи, не відрізняються. Вихідною точкою мотиваційного процесу, на думку більшості вчених, виступає потреба. За усвідомлення потреби відбувається поділ на тих, у системі цінностей яких високу позицію займає “праця як цінність”, і тих, для кого “праця як цінність” не має суттєвої ваги (рис. 2). Якщо потреба не усвідомлена, її можна ототожнити з *потягом* (у схемі він позначений пунктиром). Для активації мотиваційного процесу за умови несвідомого потягу необхідним є стимул. При цьому після дії стимулу відбувається розподіл залежно від наявності праці як цінності.

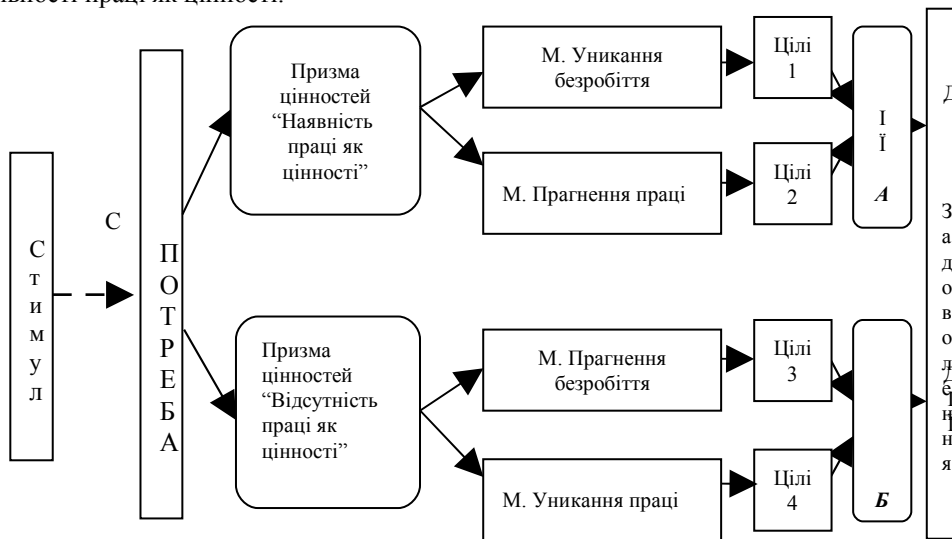


Рис. 2. Модель мотивації праці та безробіття.

Залежно від рангу “праці як цінності” в системі цінностей особистості формуються чотири можливих мотиви.

За умови значущості для людини праці виникає:

- *Мотив прагнення праці* – мотив, що спонукає людину до пошуків та збереження робочого місця. Людина орієнтована на роботу як один із соціокультурних нормативів існування, не враховуючи рівня задоволення робочим місцем.
- *Мотив уникання безробіття* – у цьому випадку провідним фактором мотиву є небажання опинитись у негативному, на думку людей із високим рангом “праці як цінності”, статусі безробітного. Дискомфорт від втрати престижу може стимулювати таких осіб до вибору та виконання будь-якої, навіть небажаної роботи.

Якщо праця не є значущою для людини можна виокремити:

- *Мотив уникання праці* – особа з таким мотивом намагається уникати змін у чітко вибудованій схемі власного життя. Дискомфорт виникає від думки про роботу. Робота не розглядається як необхідний для задоволення потреб фактор, а швидше, навпаки, – як перешкоджаючий. Робота для людей, у яких переважає такий мотив, рівноцінна негативним переживанням.
- *Мотив прагнення статусу безробітного* – особливий мотив, що відображає ситуацію повного задоволення потреб в ситуації безробіття. Особа почуває себе оптимально, власне, за відсутності робочого місця (або шукаючи роботу). Соціокультурні стереотипи, що осуджують бездіяльність, не бере до уваги. Вона орієнтована на збереження статусу безробітного.

Фактично кожен із наведених мотивів формує та корегує *цілі*, за допомогою яких будуть задоволені актуальні потреби. Цілі незалежно від мотиву можуть мати широкий спектр, проте важко припустити, що людина, яка прагне безробіття, матиме на меті кар’єрне зростання для задоволення потреби в самоповазі. У схемі виділено чотири групи цілей, які відповідають мотивам у ситуації безробіття. До прикладу, група цілей 1 (рис. 2) виходить із мотиву уникання безробіття. Отже, всі цілі людини будуть скореговані так, щоб за будь-яких умов зберегти наявне робоче місце або максимально швидко знайти будь-яке інше.

Коректно сформовані, адекватні цілі призводять до *дій*. Дії можна умовно поділити на дві групи (див рис. 2). Дії групи А орієнтовані на працю як ресурс досягнення стану задоволення потреб. Дії групи Б використовують інші ресурси, максимально уникаючи праці.

Можна припустити, що за відсутності можливості задовольнити потребу відбувається перехід на попередній етап. Тобто безрезультатна дія повертає особу на етап вибору цілі. Якщо виникають труднощі із формуванням цілі, то змінюється форма мотиву. Тоді, коли переформування мотиву не спричиняє задоволення потреб, можлива переоцінка цінностей. Це спонукає до думки про складнощі в процесі корегування мотивації безробітних.

Отже, мотивація праці – це складний процес, що потребує ретельного дослідження. Аналіз літератури вказує на те, що потребу в праці не включено до розглянутих класифікації потреб. Головну відмінність мотиваційного процесу осіб, які працюють, та осіб, які уникають праці, спостерігаємо на рівні ціннісних орієнтацій. Процес формування, корекції та змін мотиваційного механізму праці складається з багатьох почергових етапів. Для розробки сучасних, відповідних до умов ринку праці, ефективних методів роботи з безробітними необхідне ґрунтовне дослідження психологічних особливостей їхньої мотиваційної сфери.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Бобнева М.* Социальные нормы и регуляция поведения. М.: Наука, 1978.
2. *Ильин Е.* Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2008.
3. *Никифорова А.* Рынок труда : занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991.
4. Психологія особистості безробітного // Матеріали IV-ї всеукраїнської науково-практичної конференції (25 травня 2007р.). К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2007.
5. Психологія особистості безробітного // Матеріали III Всеукраїнської наукової конференції (26 травня 2006 р.). К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2006.
6. Psychology : Contexts of Behavior.: McGraw-Hill, 1996XLI, 2006.

## MOTIVATION MODEL TO WORK AND UNEMPLOYMENT

**Dmytro Myroshnychenko**

*Ivan Franko National University of Lviv,  
P. Doroshenko str., 41, Lviv, 79000, Ukraine,  
e-mail: danko-1@yandex.ru*

We consider the problems and phenomena of contemporary unemployment line in motivational research. Proved actuality of the study, considering previous studies in the field of unemployment. Clarifies the need of equilateral analysis of the phenomenon of unemployment in the context of the metamorphosis of the modern labor market, adaptation of key concepts to neoplasms of contemporary labor issues, and transformation requirements of potential employees. A model of motivation of those who avoid work and those seeking work are outlined and analysed. Four main reasons that reflect the ways to meet the needs, ways that go through features of work personality are theoretically allocated. Based on theoretical analysis of the phenomenon of contemporary unemployment major differences in the motives of those seeking work and persons avoid work are highlighted.

*Key words:* need, motivation, values, work, unemployment.



**МОДЕЛЬ МОТИВАЦІИ К ТРУДУ И БЕЗРАБОТИЦЕ****Дмитрий Мирошниченко**

*Львовский национальный университет имени Ивана Франко,  
ул. П. Дорошенко, 41, г. Львов, 79000, Украина,  
e-mail: danko-1@yandex.ru*

Рассмотрена проблематика и феномены современной безработицы в русле мотивационных исследований. Обоснована актуальность работы с учетом предыдущих исследований в области безработицы. Освещено необходимость разностороннего анализа явления безработицы в контексте метаморфоз современного рынка труда, адаптации ключевых понятий к новообразованиям современной трудовой сферы и трансформации требований потенциального работника. Очерчены и проанализированы модель мотивации лиц, избегающих труда и лиц, стремящихся работать. Теоретически выделено четыре основных мотива, отражающих центральные направления в процессе удовлетворения потребностей сквозь призму особенностей трудовой деятельности личности. На основе теоретического анализа явления современной безработицы выделены основные различия в мотивах лиц, стремящихся работать и лиц избегающих работы.

*Ключевые слова:* потребность, мотивация, ценности, работа, безработица.

*Стаття надійшла до редколегії 8.04.2011*

*Прийнята до друку 30.06.2011*