

Христина ДУБІНЕЦЬКА
студентка групи П-18 ВСП «Житомирський
торгівельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ»

Тетяна ПОЛЩУК,
науковий керівник, викладач ВСП «Житомирський
торгівельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ»

ВПЛИВ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ НА КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ: ЧИННИКИ, МОДЕЛІ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ

Ефективна робота працівників багато в чому залежить від рівня їхньої мотивації. Саме мотивація визначає, з яким бажанням і наполегливістю людина виконує свої професійні обов'язки, як ставиться до завдань і наскільки прагне досягти високих результатів. Вона відіграє важливу роль як у розвитку окремого працівника, так і в успіху всієї організації.

Трудова мотивація є процесом, за допомогою якого людина обирає та обґрунтовує спосіб своєї участі у трудовій діяльності. Вона спонукає до активної трудової поведінки, базуючись на задоволенні важливих потреб людини. Саме ці потреби – матеріальні, соціальні, професійні – стають рушійною силою для ефективної роботи.

Однак мотивація не лише формує індивідуальну поведінку працівника, а й виступає важливим управлінським інструментом. Вона також розглядається як процес стимулювання конкретної особи чи групи до діяльності, спрямованої на досягнення індивідуальних і загальних цілей організації. Використовуючи різні мотиваційні механізми – фінансові винагороди, кар'єрне зростання, визнання досягнень – керівництво компанії може підвищити продуктивність праці та рівень залученості співробітників[2,ст.36].

Трудова мотивація — це сукупність внутрішніх і зовнішніх чинників, що спонукають працівника до виконання трудових обов'язків, досягнення професійних цілей і підвищення продуктивності праці.

Трудова мотивація є важливою складовою ефективного функціонування будь-якої організації, адже високий рівень мотивації працівників сприяє підвищенню продуктивності, покращенню якості виконуваної роботи та зменшенню рівня плинності кадрів[2,ст.38].

Сутність трудової мотивації полягає у взаємодії між потребами людини, можливостями їх задоволення через роботу та отриманими результатами. Працівник прагне не лише матеріальної винагороди, а й визнання, кар'єрного зростання, самореалізації, комфортних умов праці. Саме мотивація формує бажання досягати поставлених цілей, зменшує рівень плинності кадрів і підвищує загальну ефективність організації.

Теоретичні підходи до мотивації поділяються на змістовні та процесуальні. Змістовні теорії (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд) визначають потреби, які спонукають працівника до дії[1,ст.49].

Процесуальні теорії (Врум, Адамс, Портер-Лоулер) пояснюють механізми формування мотивації в процесі трудової діяльності.

Сучасні концепції, такі як теорія самовизначення Десі та Райана або гейміфікація, інтегрують психологічні аспекти мотивації та підходи до стимулювання ефективності працівників. Теорія самовизначення Десі та Райана визначає, що працівники мотивовані, якщо їхня робота дає їм автономію, можливість відчувати компетентність і соціальну приналежність.

Трудова мотивація відіграє важливу роль у досягненні організаційних та особистих цілей, підвищенні продуктивності, створенні позитивного робочого середовища та забезпеченні стабільного розвитку компанії. Саме вона визначає рівень зацікавленості працівника у своїй діяльності, його прагнення до професійного зростання та реалізації власного потенціалу [1,ст.51].

Одним із ключових аспектів мотивації є кар'єрне зростання, яке відкриває можливості для розвитку та самореалізації. Воно визначає успішність у трудовій діяльності, рівень компетентності, фінансову стабільність та перспективи подальшого професійного розвитку. У сучасному світі кар'єра вже не обмежується лише вертикальним просуванням по службовій драбині, а охоплює різноманітні шляхи професійного розвитку, що дозволяють розширювати знання, здобувати нові навички та вдосконалюватися у своїй сфері.

Кар'єрний ріст передбачає проходження певних етапів, кожен з яких супроводжується новими викликами, досягненнями та можливостями. Він може мати різні форми, залежно від особистих прагнень працівника та умов, які пропонує ринок праці[2,ст.59].

Проте в сучасних умовах розвиток кар'єри став важливим показником розвитку особистості та одним із ключових факторів покращення соціально-психологічного клімату в організації, підвищення її продуктивності та конкурентоспроможності.

Поняття можна трактувати як у вузькому, так і в широкому сенсі. У широкому розумінні кар'єрний розвиток розглядається як загальна послідовність етапів розвитку особистості в різних сферах життя, таких як сім'я, робота і дозвілля. Це означає, що кар'єрний розвиток не обмежується професійним просуванням, а охоплювати особистісний і соціальний розвиток.

Кар'єрне зростання – це процес поступового професійного розвитку, який передбачає підвищення рівня компетентності, відповідальності та матеріальної винагороди. Воно є невід'ємною частиною трудової діяльності людини, сприяє її самореалізації, вдосконаленню навичок і досягненню особистих та професійних цілей[2, ст.87].

Основна суть кар'єрного зростання полягає в тому, що людина, набуваючи досвід і знання, отримує можливості для переходу на вищий рівень професійної діяльності. Це може виражатися у підвищенні посади, розширенні функціональних обов'язків, зміцненні авторитету або зміні сфери діяльності для досягнення нових професійних вершин [1, ст.46].

Кар'єрний шлях працівника проходить кілька етапів:

1. Адаптація – початковий період, протягом якого працівник знайомиться з професійними стандартами, адаптується до робочого середовища та колективу.

2. Становлення – закріплення отриманих навичок, удосконалення професійних компетенцій, виконання перших значущих завдань.

3. Розвиток – активне освоєння нових навичок, збільшення рівня відповідальності, підвищення кваліфікації та можливе кар'єрне зростання.

4. Майстерність – досягнення високого рівня професійної зрілості, управлінська діяльність або експертна роль у компанії.

5. Завершальний етап – передача досвіду, підготовка до зміни діяльності або виходу на пенсію[3, ст.63].

Кар'єрне зростання можна класифікувати за кількома критеріями:

За напрямком:

- о Вертикальне – підвищення на вищі посади в межах компанії.
- о Горизонтальне – розширення обов'язків і перехід на рівнозначні позиції.

- о Приховане – розвиток професійних навичок і авторитету без формального підвищення.

- о Ступінчасте – поєднання горизонтального і вертикального зростання.

За спеціалізацією:

- о Спеціалізоване – розвиток у межах однієї професійної сфери.

- о Неспеціалізоване – зміна напрямів діяльності.

Кар'єрне зростання є динамічним процесом, який може відбуватися різними шляхами залежно від особистих амбіцій, професійних можливостей і ринкових умов. Важливо обирати той вид кар'єри, який найбільше відповідає здібностям, інтересам і життєвим цілям людини [2, ст. 129].

Взаємозв'язок трудової мотивації та кар'єрного зростання. Кар'єрне зростання неможливе без належного рівня трудової мотивації, яка спонукає працівника до професійного розвитку. Внутрішня мотивація, що базується на прагненні до самореалізації та професійного визнання, стимулює активне вдосконалення навичок. Зовнішня мотивація, що включає матеріальні та нематеріальні стимули, підтримує бажання працювати ефективніше.

Кар'єрне зростання також впливає на мотивацію, створюючи нові стимули для саморозвитку та підвищуючи рівень задоволеності роботою. Працівники, які мають перспективи розвитку, зазвичай демонструють вищу продуктивність та залученість у робочі процеси. Водночас відсутність кар'єрного росту може призвести до втрати мотивації, зниження продуктивності та навіть звільнення[2,ст.185].

Таким чином, мотивація та кар'єрне зростання є взаємопов'язаними процесами: мотивація стимулює прагнення до кар'єрного розвитку, а можливості для зростання підсилюють мотивацію працівника. Ефективне поєднання цих факторів сприяє підвищенню продуктивності праці, розвитку професійних компетенцій і задоволеності роботою.

Створення дієвої системи мотивації та кар'єрного планування дозволяє не лише забезпечити особистий розвиток працівників, а й позитивно впливає на загальний стан організації, сприяючи її стабільності, інноваційності та конкурентоспроможності. У сучасних умовах, коли ринок праці динамічно

змінюється, організації мають приділяти особливу увагу мотиваційним стратегіям, що враховують як матеріальні, так і нематеріальні чинники, такі як професійний ріст, визнання, можливості навчання та розвиток лідерських якостей[1,ст.37].

Отже, комплексний підхід до управління трудовою мотивацією та кар'єрним зростанням є ключовим фактором успіху як для окремого працівника, так і для організації в цілому.

Список використаних джерел

- 1.Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. Ефективна економіка., 2016.
- 2.Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: 2015, 279 с.
- 3.Мазяр О. В., Кириченко В. В. Психологія праці: модульний курс: Навч.посіб. Житомир: Вид.-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015.