

УДК 159.923.2:334.758:001.82

О.В. Банім

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, Київ

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ОРІЄНТИРИ «Я-КОНЦЕПЦІЇ» В СИСТЕМІ ВНУТРІШНЬОФІРМОВОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Здійснено структурний аналіз «Я-концепції» в системі професійного розвитку особистості в умовах внутрішньофірмової мотивації. Зокрема, обґрунтовано негативну, амбівалентну, позитивну «Я-концепції» співробітників, виділено структурні компоненти (когнітивний, емоційний, поведінковий), охарактеризовано їх вплив на ефективність і конкурентоспроможність організації в цілому. Доведено, що розвиток позитивної «Я-концепції» співробітників є одним з найважливіших завдань в системі внутрішньофірмової мотивації та стимулювання персоналу.

Ключові слова: негативна «Я-концепція», амбівалентна «Я-концепція», позитивна «Я-концепція», внутрішньофірмова мотивація.

Особливе значення системи мотивації персоналу в загальній стратегії управління організацією обумовлено тим, що найефективніші розробки, залучення найсучасніших технологій, запровадження унікальних проектів може бути зведеним нанівець, якщо співробітники не підготовлені до відповідної роботи або не зацікавлені докладати зусиль і сприяти досягненню організаційних цілей. Мотивація – це внутрішній процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, який визначається комплексною взаємодією зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) факторів. Внутрішні мотиви працівника співіснують у тісній взаємодії з таким психологічним явищем, як «Я-концепція».

Про суть «Я-концепції», як складової розвитку особистості, прямо чи опосередковано згадується у дослідженнях відомих зарубіжних (Р. Бернс, В. Джеймс, Е. Еріксон, А. Маслоу, К. Роджерс) та вітчизняних психологів (Б. Ананьєв, Л. Виготський, Д. Ельконін, А. Леонтєв, С. Рубінштейн, В. Штерн). Проте у системі внутрішньофірмової мотивації це явище малодосліджене.

Мета статті – виділити структурні компоненти «Я-концепції» в умовах внутрішньофірмової мотивації та охарактеризувати вплив кожного з них на продуктивність праці співробітника і його ставлення до організації.

«Я-концепція» – це динамічна система уявлень особистості про себе, що існують в усвідомленій та неусвідомленій формах у поєднанні з їх емоційно забарвленою оцінкою і поведінковою реакцією. Іншими словами: «Я-концепція» – це цілісний, хоча й не позбавлений внутрішніх протиріч, образ власного «Я», що виступає як установка щодо самого себе, і включає три компоненти: когнітивний, емоційний, поведінковий [1, с. 30].

За характером змісту розрізняють позитивну, негативну та амбівалентну «Я-концепцію». Детальніше розглянемо особливості кожної з них в умовах внутрішньофірмової мотивації та їх вплив на ефективність і конкурентоспроможність організації в цілому.

Негативна «Я-концепція». Когнітивний компонент характеризується такими критеріями, як негативне ставлення до себе, невпевненість у власних силах і здібностях, низька самоповага, почуття власної неповноцінності. Емоційний компонент виражається неадекватною (значною мірою завищеною або заниженою) самооцінкою; високою тривожністю. Такі співробітники, зазвичай, більш гостро і болісно сприймають питання, що стосуються професійного плану, інтерпретуючи це, як недовіру чи спробу виявити недостатній рівень їхнього професіоналізму. При заниженій самооцінці подібні звернення викликають страх («раптом щось таке запитують, на що я не зможу відповісти»); при завищеній, навпаки, самовпевненість («я і так все знаю, краще всякого керівника...»). В негараздах і невдачах такий співробітник звинувачує кого завгодно, тільки не себе. Потенційними «ворогами» він вважає і колег, і підрозділи організації, і керівництво, і конкуруючі компанії.

Як стверджують психологи, діапазон поведінкового компоненту негативної «Я-концепції» охоплює варіанти від ігнорування до непослуху, прямої непокори і до відкритого бунту. Крайній варіант, зазвичай,

закінчується звільненням і гучним скандалом. Як правило, це стає причиною ланцюгової реакції (звільнення ще групи співробітників). Інший варіант поведінки співробітника з негативною Я-концепцією – прихований непослух (саботаж). Така форма протесту виражається у вигляді блокування, перешкоджання функціонуванню системи загалом, або дії конкретного розпорядження. Зрозуміло, що шкода від такої форми поведінки – колосальна. І, можливо, навіть більша, ніж від явного протесту. Адже бунт – це явище нехай руйнівне, але разове і зрозуміле. А саботаж може продовжуватися досить тривалий час і керівництву буде дуже важко зрозуміти, що ж відбувається насправді. Саботажники – великі майстри знаходити виправдання, придумувати труднощі, створювати перешкоди [3].

Характерним для співробітника з негативною «Я-концепцією» є такий вид поведінки, коли він строго виконує свої посадові інструкції, ні на крок від них не відступає, і не робить нічого поза рамками своїх обов'язків. Інша форма поведінки таких працівників – байдужість. Байдужий співробітник характеризується дуже низькою продуктивністю праці. При найменшому ослабленні контролю така людина прагне повністю припинити виконання своїх безпосередніх обов'язків (на користь, наприклад, перекуру чи пересудів з працівниками іншого відділу, розпивання чаю з колегами чи друзями, які завітали, або просто «бродінням» по різних соціальних сайтах в інтернеті). Такі співробітники, навіть якщо вони спеціально й не шукають іншу роботу, налаштовані покинути компанію, як тільки з'явиться інша пропозиція. Причому для таких людей важливий не тільки пропонований розмір оплати, але й те, наскільки менше роботи доведеться виконувати на новому місці. Таким чином, персонал з негативною «Я-концепцією» мало того, що не приносить ніякої користі для компанії, але й навпаки – стає потужним деструктивним фактором у розвитку стратегічних планів.

Амбівалентна «Я-концепція». Амбівалентністю називають психічний стан роздвоєності, неузгодженості, внутрішньої суперечності, або невизначеність, нерішучість, у якому напрямі слідувати. Когнітивний

компонент амбівалентної «Я-концепції» проявляється в неузгодженості Я-реального і Я-ідеального, а також в інтелектуальній амбівалентності – існуванні двох логічно взаємовиключних суджень, якими керується людина у процесі мислення. Емоційний компонент характеризується двоїстістю чуттєвих переживань. В емоціях такого співробітника присутні два протилежні почуття до одного й того самого об'єкта, явища чи людини; в бажаннях – вольова амбівалентність, коли людина не може обрати єдине рішення з двох варіантів.

Погоджуємося з думкою вчених про те, що з амбівалентною «Я-концепцією» можуть бути і співробітники, які працюють багато і завзято, наприклад, трудоголіки. На їх прикладі можна проілюструвати поведінковий компонент. Трудоголіки постійно думають про роботу. Їх ніби щось штовхає до того, щоб працювати більше і довше. Психологи вважають, що трудоголіка підштовхують до роботи невирішені психологічні проблеми, тобто вони сприймають роботу як засіб досягнення інших цілей [4, с. 192]. Якщо цього не трапляється – вони впадають в іншу крайність – відчують сором, провину, картають себе за те, що так викладалися на роботі. Ці результати узгоджуються з уявленнями про те, що трудоголізм – наслідок низької самооцінки і невпевненості в собі. «Згораючи на роботі», трудоголіки намагаються довести іншим свою значимість. Водночас поведінка такого співробітника непрогнозована: він кидається з однієї крайності в іншу. Він може працювати активно, професійно і самовіддано, але паралельно з цим категорично висловлювати своє вкрай негативне невдоволення і роботою, і колегами, і керівництвом. Може в будь-який момент без ніяких на те причин і пояснень припинити свою діяльність, щоб, наприклад, подивитися, а чи буде робитися ця робота без нього (якщо буде, це супроводжуватиметься розчаруванням, невдоволенням, роздратуванням, навіть істерикою, що він і не потрібен, що й без нього можуть обійтися; якщо не буде – він може позловтішатися, що без нього нічого не можуть зробити, що він незамінний, і тут же сліднують претензії, що його не цінують, не оплачують достойно,

тощо). Такі працівники зазвичай є усвідомленими чи неусвідомленими маніпуляторами. Водночас, вони найбільше страждають від емоційного та професійного вигорання. Таким чином, працівник з амбівалентною «Я-концепцією» – ненадійний, непередбачуваний і для компанії в загально стратегічному плані він приносить більше шкоди, ніж користі.

Позитивна «Я-концепція». Когнітивний компонент характеризується реальним сприйняттям дійсності і свого місця в ній, усвідомленням своїх як позитивних, так і негативних якостей. Емоційний компонент передбачає позитивне ставлення індивіда до себе самого і до інших, адекватна (або висока) самооцінка, самодостатність, самоповага. Поведінковий компонент характеризується високим рівнем енергійності і психічної стійкості під час роботи, активною участю в усіх справах, повним зосередженням, відчуттям свободи і значущості. Такі працівники залучені в процес роботи за власною волею і сприймають свою роботу як цікаву, що приносить задоволення.

Слід акцентувати увагу на тому, що у системі внутрішньофірмової мотивації позиція позитивної «Я-концепція» називається концепцією «Я-успішності». Ця концепція сьогодні стає особливо популярною в сучасному молодіжному середовищі. Проте, як засвідчують дослідження, у 80 % молоді успіх асоціюється з багатством. Поняття «успіх» і «успішність» підміняються поняттями «удачі», «везіння», «щасливого випадку», ототожнюються з такими атрибутами, як «гроші», «влада», «популярність», – тобто не піднімаються вище споживацького рівня [2].

Натомість у зарубіжній психології в рамках концепцій особистості накопичено певний теоретичний і емпіричний досвід у розумінні суб'єктивних і середовищних детермінант в оцінці особистістю своєї успішності. З точки зору психоаналітичного підходу успішність визначається гармонійністю подолання особистістю певного внутрішнього антагонізму між інстинктами і соціальним середовищем (З. Фрейд); вродженими інстинктами: прагненням до переваги і почуттям неповноцінності (А. Адлер); між «бути» і «мати» (Е. Фромм); сценарними програмами і можливостями

вільного вибору (Е. Берн); між психосоціальною ідентичністю та самототожністю (Е. Еріксон). У рамках гуманістичного підходу категорія успішності особистості простежується в самоактуалізації людини як головної цінності життя (А. Маслоу, Р. Роджерс). У екзистенціальній психології – у виробленні особистої духовної позиції, в здатності долати штампи; розвивати позитивне ставлення до себе, свободу пізнання як складові особистісного росту і успішності в житті (Л. Бінсвангер, В. Франкл, Р. Мей).

Висновки. Таким чином, «Я-концепція» успішності тісно пов'язана прагненням досягнення цілей того рівня складності, на який співробітник вважає себе здатним. Вирішальним фактором у становленні рівня домагань є не об'єктивний успіх або неуспіх, а переживання суб'єктом своїх досягнень як успішних або неуспішних. Оскільки саме від установок персоналу і, в тому числі, установок на власну успішність, залежить діяльність організації, її виживання і конкурентоспроможність, то очевидно, що розвиток концепції «Я-успішності» співробітників стає одним з найважливіших завдань в системі внутрішньофірмової мотивації та стимулювання персоналу. Залучення, підготовка й, головне, утримання в компанії співробітників із позитивною «Я-концепцією» успішності вважається сьогодні ключовим завданням внутрішньофірмової мотиваційної політики.

Вирішення цього завдання значною мірою залежить від задоволення потреб працівника. Виходячи з практичного досвіду, можемо стверджувати, що всі потреби співробітників розподіляються на три групи: матеріальні (підвищення заробітної плати); потреби в самореалізації (кар'єрний ріст); потреби у вдосконаленні. На наш погляд, першу і другу потреби задовольнити не складно: співробітник зарекомендував себе позитивно, отже він потрібен компанії, відповідно йому підвищують зарплату, або створюють сприятливі умови для кар'єрного зростання (додаткові рівні управління (провідний спеціаліст, керівник), розрядність (1-й, 2-й, 3-й) тощо. Набагато складніше реалізувати потребу співробітників у професійному вдосконаленні (підвищенні кваліфікації), та особистісному (самовдосконаленні). Саме цю

складну проблему покликана вирішувати внутрішньофірмова підготовка. Сьогодні не всі керівники розуміють, наскільки потужним є такий інструмент управління, як внутрішньофірмове навчання і як він впливає на формування «Я-концепції» працівника. Тому перспективою подальших досліджень вбачаємо професійний та особистісний розвиток персоналу в умовах внутрішньофірмової підготовки персоналу.

Список використаних джерел

1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Роберт Бернс. – М.: Прогресс, 1986. – 421 с
2. Курдюкова Н.А. Концепция Я-успешности как элемент кадровой политики / Н.А. Курдюкова [Электронный ресурс]. – Режим доступа 06.04.2014: <www.vshu.ru/files/letters237/kurdukova.doc>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
3. Либерова Т.И. Лояльность сотрудников: как ее определить и оценить? / Татьяна Либерова. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа 10.05.2014: <<http://www.p-podhod.ru/statyi/16-2010-01-22-04-34-21.html>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
4. Юрова И.В. ВІ ТО ВЕ: Консалтинг в зеркале российского бизнеса / Ирина Юрова. – СПб. : БХВ-Петербург, 2013. – 240 с.

Стаття надійшла до редакції 18.01.2015 р.

Банит О.

Институт педагогического образования и образования взрослых НАПН Украины, Киев, Украина
СТРУКТУРНЫЙ АНАЛИЗ «Я-КОНЦЕПЦИИ» В СИСТЕМЕ ВНУТРИФИРМЕННОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Осуществлен структурный анализ «Я-концепции» в системе профессионального развития личности в условиях внутрифирменной мотивации. В частности, обоснованно негативную, амбивалентную, положительную «Я-концепции» сотрудников, выделены структурные компоненты (когнитивный, эмоциональный, поведенческий), охарактеризовано их влияние на эффективность и конкурентоспособность организации в целом. Доказано, что развитие позитивной «Я-концепции» сотрудников является одной из важнейших задач в системе внутрифирменной мотивации и стимулирования персонала.

Ключевые слова: негативная «Я-концепция», амбивалентная «Я-концепция», позитивная «Я-концепция», внутрифирменная мотивация.

Banit O.

Institute of Pedagogical Education and Adult Education of the NAPS Ukraine, Kyiv, Ukraine

**THE STRUCTURAL ANALYSIS OF «I-CONCEPT» IN SYSTEM OF INTRA-FIRM
MOTIVATION PERSONNEL**

Author analyzes the notion «I-concept» of professional development system of the personality in the conditions of intra-firm motivation; proves negative, ambivalent, positive «I-concept» employees; identifies the structural components (cognitive, emotional, behavioral); characterizes its influence on efficiency and competitiveness of the organization; argues that the development of positive «I-concept» is one of the most important tasks in the system of internal motivation and incentive.

Key words: negative «I-concept», ambivalent «I-concept», positive «I-concept», intra-firm motivation.