

УДК 37.01

МОТИВАЦІЯ МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ

Викладач В.А. Дранник

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Ключові слова: мотивація, керівник, колектив.

Актуальним в загальному значенні є необхідність значущих перетворень, переосмислення існуючих канонів, правил, методик, яка виникає внаслідок трансформаційних процесів, що відбулися і відбуваються в суспільстві. При цьому дія цих процесів створює умови для виникнення проблем там, де досі все було якщо не повністю, але відносно гаразд. До однієї з таких проблем відноситься мотивація молодих науковців, що є складовою розвитку науки та освіти в умовах трансформації суспільства, а в загальному значенні – одним із факторів розвитку країни.

Завданням цієї роботи буде дослідження впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на мотивацію молодих науковців, а також можливість та ступінь подолання цих факторів та визначення пріоритетних дій щодо розвитку.

При розгляді питання мотивації насамперед необхідно визначитися з пріоритетами впливу зовнішніх і внутрішніх факторів.

Одним із пріоритетних серед зовнішніх факторів, що впливають на мотивацію до праці молодих науковців, є загальний стан у державі в соціальній, політичній, економічній, освітній сфері тощо. Також важливе значення мають події у суспільстві, що пов'язані з його змінами і перетвореннями.

Такі загальнодержавні явища, як спад виробництва, інфляція, зниження рівня життя більшості населення, ріст безробіття, загострення конкуренції мають безпосередній і доволі пригнічуючий вплив на стан справ у ланці молодих науковців. Достатнє фінансування дасть змогу підняти науку та освіту на конкурентний рівень. Повинно змінитися в кращу сторону відношення до працівників, а саме до молодих науковців. Зниження цінності працівника для організації, як наслідок, призводить до зниження мотивації до праці у самого суб'єкта трудової діяльності.

При безумовному пріоритеті загальнодержавних подій як зовнішнього фактора на мотивацію молодих вчених розглянемо питання пріоритетності впливу серед внутрішніх факторів.

Для успішної мотивації молодих науковців потрібно враховувати вплив колективу, в якому знаходиться індивід. Необхідно відзначити, що дії, настрої людини можуть видозмінюватися в залежності від присутності чи відсутності тих, а чи інших людей. Спілкуючись одне з одним в колективі, люди можуть мислити і почувати себе як ізольовані особистості, але вони є членами однієї спільноти – трудового колективу, вони впливають один на одного і цей вплив безумовно накладає відбиток на всі прояви особистості та її продуктивності [1].

Сумісна робота в колективі – справа вельми тонка, делікатна та особлива. На психологічний стан може впливати навіть мовчазна присутність інших людей. У одних індивідуумів робота в присутності інших людей може покращуватися, а в других – присутність поруч ще когось – пригнічує, заважає, виникає стан тривоги, а робота погіршується. Зміни поведінки людини в умовах сумісної роботи пояснюються зміною рівня мотивації, тільки в одних це гальмує роботу, а в інших – сприяє кращому протіканню робочих процесів. Це зумовлено тим, що рівень мотивації може не тільки підвищуватися, а й знижуватися, наприклад, при поганому соціально-психологічному

клімату в колективі [2].

Також, працюючи як одне ціле над якоюсь інноваційною проблематикою, результат може бути набагато кращим, тому, що людина, таким чином, апробує результати своєї роботи. Для цього треба проводити конференції на міжнародному рівні, щоб кожен науковець суміжної проблематики міг отримувати нові знання щодо актуальності теми над якою він замислюється.

В загальному значенні мотивація молодих науковців зумовлюється (детермінується) та може бути охарактеризована таким об'єднуючим джерелом прояву активності людини, як її потреби. Кінцевою метою людини є саме прагнення «задоволення» потреб.

Нові науково-освітні винаходи є результат потреби людства в них. Коли суспільство має потребу в чомусь – на допомогу йому повинні прийти науковці, які своїми зусиллями та винаходами зроблять життя людства кращим.

До демотивації ефективної наукової роботи або винаходів молодого науковця призводить низький рівень винагороди за виконувану роботу, хоча дія цього фактора мотивації до праці у певному сенсі визначається малим фінансуванням держави в цій сфері.

Суттєву роль у формуванні мотивації молодих науковців відіграє їх керівник, від знань та слухних порад якого залежить організація роботи науковців.

Керівник створює умови та забезпечує належний рівень мотивації до праці молодих науковців за допомогою вирішення численних задач і виконання функцій управління, вибору для застосування того чи іншого стилю і методу вирішення нагальних проблем чи питань. Прикладом одного із способів організації роботи науковців, може слугувати регламентація виконання основних функцій і обов'язків за допомогою розробки планів робіт на рік, на квартал, на місяць, на тиждень, застосування способів постановки мети перед молодими науковцями і т. п. Все це буде оптимізувати роботу науковця [3].

Таким чином, ефективна мотивація молодих науковців повинна охоплювати одразу три рівня стимулювання, а саме, матеріальне стимулювання, моральне та особистісне. В цілому серед інших чинників підвищення рівня мотивації до праці саме матеріальна зацікавленість є, мабуть, головним чинником, тим більше в наш час. В тандемі з моральною задоволеністю роботою цей чинник істотно впливає і на взаємостосунки у колективі.

Також, працівник буде прагнути виконати добре ту роботу, яка йому цікава, що активізує його розумову та емоційну складові діяльності. Науковець працюватиме ефективніше, якщо у нього є внутрішня, - особистісна, - мотивація до праці. Якщо діяльність працівника співпадає з його внутрішніми цілями, бажаннями, спонуканими, то він частіше буде відчувати позитивні емоції під час роботи, і це благотворно позначиться на його працездатності і якісному виконанні своїх задач.

ЛІТЕРАТУРА

1. Верещагина Л.А., Карелина И.М. Психология потребностей и мотивация персонала: Научное издание. - Х.: Гуманитар. центр, 2002. - 152 с.
2. Москвичев С.Г. Проблемы мотивации в психологических исследованиях.- К.: Наукова думка, 1975.- 144 с.
3. Москвичев С.Г. Мотивация, деятельность и управление: Монография. - К.: Сан-Франциско, 2003. - 492 с.