

УДК 59.99

*Ушакова Анастасия Олеговна,
магистрант группы ПС-Ггv31*

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета в г. Шахты
Россия, г. Шахты, Ростовская область*

*Научный руководитель: Котлярова Виктория Валентиновна,
д-р. философ. наук, профессор*

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета в г. Шахты
Россия, г. Шахты, Ростовская область*

ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Аннотация. Проблема мотивационной сферы личности в современных психологических исследованиях рассматривается в основном в контексте изучения побудительных механизмов активности человека, значительное внимание уделяется изучению потребностей, мотивов и мотивации как движущих сил поведения и деятельности личности.

Ключевые слова: мотивация, мотив, мотивация деятельности.

*Ushakova Anastasia Olegovna,
Master's student of the PS-Ggv31 group*

*Institute of Service and Entrepreneurship (branch) Don State Technical
University in Shakhty*

Russia, Shakhty, Rostov region

*Scientific supervisor: Kotlyarova Victoria Valentinovna,
Doctor of Philosophy, Professor*

THEORIES OF MOTIVATION IN MODERN PSYCHOLOGY

***Annotation.** The problem of the motivational sphere of personality in modern psychological research is considered mainly in the context of studying the motivational mechanisms of human activity, considerable attention is paid to the study of needs, motives and motivation as the driving forces of behavior and activity of the individual.*

***Keywords:** motivation, motive, motivation of activity.*

Понятие «мотивация» уже давно вошло в научный оборот не только в психологии, но и смежных отраслях, в частности, социологии и экономике, активно изучается управленцами, а потому, не подвергается сомнениям глубинное историческое происхождение этого термина. В то же время, только начиная с XX века начали разрабатываться серьезные научные способы поиска действенных методов мотивации, которые бы выходили за пределы исключительно материальных способов побуждения к труду. Однако трансформация мотивационной сферы личности в современных условиях происходит довольно быстро, а изменения носят радикальный характер, поэтому чрезвычайно важно учитывать индивидуально-психологические особенности личности, ее субъективные психологические черты, внутренний мир.

Одной из первых экономических или рациональных теорий мотивации труда стала теория Тейлора Ф.У., в рамках которой мотивация предусматривала преимущественно использование экономического стимулирования, а индивидуальные формы организации и стимулирования

труда были в приоритете над коллективными [1, с 98]. Тейлор Ф.У. в своей теории игнорирует влияние психологических и социально-психологических факторов на повышение трудовой мотивации работников.

Основатель классической политической экономии в Великобритании Адам Смит выдвинул свои взгляды на мотивацию труда. По его мнению, самые весомые факторы, мотивирующие работника это – интерес, желание получить максимальное материальное вознаграждение за свой труд и улучшение личного материального положения.

Концепция «человеческих отношений» Мейо Э. распространяет термин «человеческие отношения», а основные позиции концепции легли в основу официальной программы управления организациями.

Роттер Дж. предложил концепт локус контроля для объяснения этих различий и условно поделил людей на экстерналов (внешний локус контроля) и интерналов (внутренний локус контроля). Он указывал на существенные индивидуальные различия в восприятии контроля. Мотивация достижения, или потребность в достижении выступает базовой и наиболее исследованной характеристикой мотивационной сферы личности (в основном на Западе), что связано с ее ведущим значением в структуре профессионального успеха.

Макклеланд Д., исследуя этот вид мотивации, пришел к выводу, что высокая мотивация достижений связана не только с успешностью деятельности и профессионально-карьерной самореализацией индивида, но и коррелирует с такими переменными как высокая работоспособность, целеустремленность, настойчивость, стрессоустойчивость. Его последователь Аткинсон Д. установил существование противоположного типа мотивации – мотивация избегания неудач. Причем оба вида мотивации могут быть объединены в бинарную шкалу, то есть снижение мотивации достижений в свою очередь актуализирует мотивацию избегания неудач.

Признание ведущей роли сознания в детерминации поведения человека также характерны для мотивационных концепций Аткинсона Дж., Келли Г.,

Роттера Дж., Хекхаузена Х., Макклелланда Д.. Одним из первых ученых, который предложил общую теорию мотивации, объясняющую поведение человека, направленную на достижение определенной цели, был. Аткинсон Дж. В своей теории он отразил моменты ориентации, инициации и поддержания поведенческой активности человека на определенном уровне. Хекхаузен Х. считает мотивацию достижения стремлением увеличить или сохранить высокие способности человека там, где может быть использован критерий успеваемости [2]. При этом именно это стремление предполагает возможность двоих случаев – успеха и неудачи. По его мнению, мотивация достижения успеха может быть проявлена только там, где есть возможность совершенствовать свою деятельность, она ориентирована всегда на конечный результат и цель деятельности, а люди с высокой мотивацией достижения часто возвращаются к прерванным задачам, также для них характерен постоянный пересмотр целей.

Психологические и социальные аспекты мотивации профессиональной деятельности отражены в работах известных отечественных ученых Выготского Л.С., Леванкова В.А., Потемкина В.К., Здравомыслова А.Г., Воейкова М.И., Анцыферовой Л.И., Шекшни С.В., Виханского О.С., Чернышева В.Н., Двинина А.П. и других авторов.

Рубинштейн С.Л. одним из первых использовал подход к рассмотрению мотива через потребности. Рубинштейн С.Л. рассматривал мотив как более или менее осознанное побуждение, внутреннюю побудительную силу. Он одним из первых использовал подход к рассмотрению мотива через потребности. Согласно его концепции, потребность и есть мотив, хотя сами потребности не могут быть целенаправленной деятельностью и нужно выяснять значение цели и активности индивида [3, с. 213]. Подобной трактовки мотива придерживались и другие ученые, которые отводят сознанию главную регулирующую позицию в поведении человека, а деятельность рассматривают лишь как условие формирования сознания.

Леонтьев А.Н., рассматривая категорию мотива, выделяет объективную сторону потребности, ее предмет. Содержание мотивации он определяет как «...то, что является единственным побудительным моментом целенаправленной деятельности, является не потребностью, а предметом, отвечающим этой потребности. Предмет потребности, то есть материальный или идеальный, чувственно воспринят или представлен только в воображении, в мысленном понятии, мы называем мотивом деятельности. Изучение мотивов деятельности требует проникновения в их иерархию, во внутреннюю структуру мотивационной сферы человека, потому что это и предопределяет психологическую валентность» [4, с. 26].

В процессе становления, личность вступает в различного рода социальные отношения, в результате чего формируются различные стороны структуры отношения: «эмоциональная», «конативная» (поведенческая) и «оценочная» (когнитивная), которая проявляется в принятых моральных ценностях, выработанных убеждениях, идеалах. Влияние социальной среды на становление и развитие личности подчеркивал Ананьев Б.Г. Значительное внимание он уделил вопросу социальной ситуации развития личности и ее статуса, разработал понятие «внутренний мир» человека, который наряду с отражением является составляющей сознания. Человек развивается во взаимодействии с миром на протяжении всего жизненного пути в динамике экстерииоризации и интериоризации. Доминирующее влияние социального на развитие личности определил и Платонов К.К. в своей динамической структуре личности, но направленность, моральные качества и личный опыт, включающий знания, умения и навыки, Платонов К.К. определял как ведущие характеристики в процессе становления и развития личности.

С позиций раскрытия индивидуально-психологических свойств личности принято говорить об экстенсивности или интенсивности ее мотивации, а также о доминировании мотивации достижения успеха или мотивации избегания неудач. Экстенсивность, или внешне организованная

мотивация, понимается как процесс формирования человеком мотива, происходит с участием значительных внешних воздействий (приказы, распоряжения, советы). Внутренне организованная мотивация – это процесс формирования мотива, характеризующееся осознанием личностью своих собственных потребностей, невмешательства внешних факторов на выбор целей и средств их достижения.

Таким образом, проблематика мотивации отечественными учеными разрабатывалась на почве парадигмы о социально-исторической детерминации психики, согласно которой существенные черты мотивации человека определяются не индивидуальными особенностями его развития, а особенностями его сознания как общественного существа. В рамках этой парадигмы возникли и сформировались несколько направлений развития представлений о мотивации. Проблема мотивационной сферы личности в современных психологических исследованиях рассматривается в основном в контексте изучения побудительных механизмов активности человека, значительное внимание уделяется изучению потребностей, мотивов и мотивации как движущих сил поведения и деятельности личности, в том числе и в профессиональной сфере.

Список литературы:

1. Руденко, А.М. Управление персоналом: учебное пособие / А.М. Руденко, В. В. Котлярова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2022. – 318 с. – ISBN 978-5-222-36837-4.
2. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – Москва: Гросс Медиа, 2005. – 223 с. – ISBN 5-476-00097-6.
3. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. [и др.]: Питер, 2013. – 705 с. – ISBN 978-5-459-01141-8.
4. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – Москва: Смысл; Изд. центр „Академия”, 2004. – 346 с. – ISBN 5-89357-153-3.