

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С.И. Филиппченкова

Тверской государственной технической университет, г. Тверь

© Филиппченкова С.И., 2024

DOI: 10.46573/2409-1391-2024-1-61-65

***Аннотация.** Изложены результаты теоретического анализа проблемы мотивации трудовой деятельности. Перечислены ведущие направления раскрытия заявленной темы в рамках зарубежной и отечественной психологии. Указаны основные моменты и факторы управления мотивацией персонала в организации, ее влияние на эффективность, успешность и качество выполняемых трудовых функций. Приведены основные предпосылки эволюции существующих концепций мотивации.*

***Ключевые слова:** мотив, мотивация, потребности, поведенческая активность, стимулы, трудовая деятельность.*

До сегодняшнего дня не потеряли своей актуальности вопросы мотивации труда персонала организации, которые обуславливают интенсивность, качество труда работников, ее успешность, эффективность. Постоянно решается задача разработки средств управления мотивацией коллектива на предприятиях. Следует отметить, что в научных источниках отсутствует единый подход к рассматриваемой проблематике. Природа мотивации описывается многочисленными концепциями, теориями по-разному, при этом используется различный терминологический аппарат [5]. Ученые предлагают большое количество методов, методик и инструментов, а также шкал для оценки мотивационной сферы личности испытуемого. Такая тенденция, по мнению Ш. Ричи, П. Мартина, связана с недостаточным развитием мотивации управления как предмета исследования [11].

На основе анализа профильной литературы нами было сформулировано обобщенное определение термина «мотивация»: это определенное состояние человека, проявляющееся в стремлении достичь конкретных целей. Трудовая мотивация – это такое состояние, которое поддерживает заинтересованность работника в выполнении должностных, профессиональных обязанностей на требуемом уровне. Базисом такой активности выступает воздействие совокупности внутренних и внешних факторов (мотивов, стимулов) [1].

А. Маслоу дал расширенное описание мотивации человека. Он считал, что она имеет глубокие «биологические» корни, которые можно представить в виде активного состояния структур мозга, толкающего человека к совершению наследственно приобретенных и сформированных при получении опыта действий. Комплекс данных действий направлен на удовлетворение индивидуальных и групповых потребностей [8]. В отечественной психологической науке аналогичный подход представлен в трудах И.Д. Котлярова.

Некоторые исследователи, занимающиеся анализом природы мотивации, придерживаются иного мнения. Так, например, М. Мескон, разрабатывающий тему управления персоналом и психологией менеджмента, отмечает, что мотивация – это процесс побуждения себя и окружающих людей к достижению поставленных целей и реализации деятельности [6]. Среди отечественных ученых его позицию разделяет

Б.М. Генкин. Он вводит следующее определение: «мотивация – воздействие на поведенческую активность человека для достижения личных, групповых и общественных целей» [14]. Как мы видим, во втором подходе акцент делается на направленности личности на внешний объект (побуждение себя).

Согласно таким авторам, как О.Г. Туровец, В.Н. Родионова, трудовая мотивация – это своеобразное воздействие условий среды на сотрудника организации, побуждающее его к осуществлению запланированного во время рабочего процесса посредством активизации необходимых форм поведения, поступков.

А.П. Егоршин предложил такую трактовку мотивации: «это комплекс движущих (внешних и внутренних) сил, предназначенных для очерчивания границ, форм, степени интенсивности деятельности, уровня затраты сил, стараний, добросовестности, настойчивости, придающим ей направленность в достижении намеченных целей» [14].

Ш. Ричи, П. Мартин, упоминаемые выше, разрабатывают теорию мотивации, основываясь на удовлетворении потребностей. Четкое понимание, что такое мотивация труда, у этих авторов отсутствует. В целом их подход можно описать следующим образом: мотивация – это состояние работника, при котором выполняемое дело приносит удовлетворение, как психологическое, так и насущных потребностей [4].

Теоретический анализ позволил выделить три основных направления исследования мотивации. Порой некоторые из них перекликаются между собой, иногда их совмещают. Иными словами, рассматриваемое нами явление может раскрываться как психологическое состояние; как активный процесс; как совокупность стимулов и мотивов [7].

Конечно, три указанных направления изучения мотивации трудовой деятельности тесно связаны, но не равнозначны. Сейчас особой популярностью пользуются теории мотивации, которые разработаны в рамках содержательного и процессуального подходов [2]. При первом в центр внимания попадает совокупность потребностей человека, стимулирующих проявление мотивов поведения человека, в частности его деятельности. К приверженцам этого подхода можно отнести А. Маслоу, Ф.И. Херцберга, Д. Макклеланда и др. Второй основан на теории ожиданий В. Врума, теории справедливости Д.Э. Мэйо и общей теории мотивации Л. Портера, Э. Лоулера.

К предложенным исследователями направлениям изучения различных нюансов мотивационного состояния можно отнести базовые теории, которые разработаны в современных социологических исследованиях и в которых предпринимается попытка объяснить сущность мотивации [3]. Так, например, Х. Шольц предложил адекватный подход к упорядочиванию уже известных концепций мотиваций. Им были выделены четыре блока теорий мотивации:

1. Внутриличностные. Здесь понимание мотивации базируется на изучении потребностей и факторов, инициирующих поведение сотрудников организации. Ведущее положение этих теорий – утверждение о том, что каждый человек обладает набором потребностей, обусловленных природой, включая и трудовую мотивацию. Под потребностью нами понимается любая необходимость, помогающая человеку поддерживать жизнедеятельность и развиваться. В классическом варианте понятие потребности трактуется следующим образом: это нечто нужное (материальное, духовное) для выживания.

2. Процессуальные. Основная мысль ученых, чьи концепции образуют этот блок, состоит в том, что силу мотивации полностью обуславливают готовность работника достигнуть поставленных целей, определенный этим тип поведения [13].

3. Рассматривающие характерный образ работника (сотрудника организации). В рамках психологии труда предлагаются разнообразные классификации профессионалов [9]. Классический вариант деления: интроверт, деятель, карьерист. Однако перечень может включать и больше позиций, вплоть до 15 (надежный исполнитель, отличник, интроверт, пассивно-агрессивный, неуверенный в себе, деятель, безразличный, обиженный, циничный карьерист, обвинитель, соперник, неподходящий сотрудник, сотрудник-звезда, директор, эксперт).

4. Трактующие мотивацию как процесс комплексного управления, в котором раскрываются все нюансы регулирования труда посредством мотивирования персонала. При этом управление персоналом – это сложная, целенаправленная, практическая деятельность с целью обеспечения трудовой организации высококвалифицированным персоналом, который способен качественно реализовать профессиональные (должностные) функции, а также оптимально использовать кадровый потенциал. В этом смысле мотивация персонала представляет собой совокупность стимулов, определяющих поведение работников предприятия. Следовательно, под мотивацией персонала можно понимать комплекс действий руководства, предназначенных для повышения трудоспособности сотрудников организации и привлечения новых специалистов [8].

Как указывалось выше, отечественные ученые также уделяют большое внимание проблемам трудовой мотивации. Так, А.Г. Здравомысловым был проделан обобщенный анализ вышеприведенных теорий с целью преодоления их недостатков. Он выделил четыре группы мотивов труда:

- материальные факторы управления персоналом;
- эффективность труда, связанная с заинтересованностью в деятельности;
- осознанное отношение коллектива к труду;
- понимание смысла выполняемой деятельности [10].

Этот ученый отмечает, что приведенные группы мотивов тесно связаны. Так, например, материальный фактор (стремление быть постоянно обеспеченным) постепенно активизирует интерес к работе, в частности к ее содержанию, и, как следствие, человек начинает трудиться не только ради заработка. Затем интерес к работе создает условия для проявления творчества, инициативы при реализации трудовых функций. Последний паттерн мотивов – это наивысший тип мотивации труда, который выводит ее на совершенно новый уровень (понимания смысла деятельности) [12]. Иными словами, здесь срабатывает феномен, когда материальные стимулы теряют свою силу. В случае недостаточной удовлетворенности выполняемой профессиональной деятельностью мотивы второго, третьего и четвертого порядка могут вообще не активизироваться.

Резюмируем вышеизложенное:

1. Развитие разных типов мотиваций происходило одновременно с эволюцией представлений о поведении человека. Эти представления формировались под влиянием социальных процессов, изменения роли и значения трудовой деятельности для человека. Все вместе эти обстоятельства стали основанием для разработки принципиально новых моделей мотивации, в частности трудовой.

2. Определяют модификацию теорий мотиваций факторы стимулирования труда (экономические, например материальные вознаграждения). В контексте психологии наиболее значимым является нематериальное стимулирование, связанное с социальными потребностями.

3. В современных исследованиях, посвященных мотивационным процессам, акцент смещается с рассмотрения личностных особенностей мотивации на комплексный подход к раскрытию факторов, мотивирующих деятельность сотрудников. Этот подход приводит к появлению понятия коллективной мотивации.

4. В специальной литературе периодически указывается на ряд допущений, которые присутствуют в первых теориях мотиваций (содержательных, процессуальных). Эти теории дают узкое представление о предмете исследования и подвергаются критике со стороны научного сообщества, но их значение для становления прочих концепций мотивации неоспоримо.

5. Исторически все теории мотивации тесно связаны между собой. Однако отдельного внимания заслуживают механические, раскрывающие действие наиболее простых систем (наказания, поощрения) на поведение работника. Сторонники данных теорий отмечают, что эти концепции можно использовать в некоторых случаях и что не всегда они дают положительный эффект при применении.

Таким образом, различные теории и подходы к определению мотивации персонала, подтвержденные на практике, не только не конфликтуют между собой, но и дополняют друг друга. Психолог, работающий в организации, может успешно их сочетать. Раскрытие трудностей, касающихся управления персоналом, в свете психологии дает возможность найти новые способы увеличения эффективности деятельности сотрудников. Полученные в ходе исследования мотивации результаты позволят решить проблемы, связанные с личностным ростом, реализацией в труде, обретением психологического комфорта в профессии.

Библиографический список

1. Гусев А.Н., Стрижова Е.А. Диагностика трудовой мотивации: опыт разработки методики // Национальный психологический журнал. 2010. № 1 (3). С. 128–133.
2. Джумагулова А.Ф. Особенности профессиональной мотивации молодых специалистов (на примере работников металлургических предприятий): дис. ... канд. псих. наук. СПб., 2010. 215 с.
3. Дубнякова А.И., Хвеженко С.А. Анализ исследований в области мотивационных предпочтений сотрудников ОВД // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2007. № 4 (36). С. 184–188.
4. Коваленко Н.В. Мотивация и система стимулирования педагогов // Завуч. 2008. № 8. С. 32–34.
5. Лобанова Т.Н. Методика изучения трудовых интересов работников современных организаций // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 314–340.
6. Лузаков А.А. Структура мотивационного профиля работника // Вестник науки и образования. 2017. Т. 2. С. 169–173.
7. Лузаков А.А. Построение мотивационных профилей как условие эффективного управления мотивацией персонала // Актуальные проблемы управления персоналом и организационной психологии: материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2010. С. 85–94.
8. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1997. 704 с.

9. Миронова Т.Л. Карьерные ориентации и мотивация трудовой деятельности менеджеров // Вестник Бурятского государственного университета. 2008. № 5. С. 35–50.

10. Носкова О.Г. Проблемы психологии деятельности и ее субъекта в творчестве Е.А. Климова (к 90-летию со дня рождения) // Психологический журнал. 2021. Т. 42. № 2. С. 120–128.

11. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: учебное пособие для вузов / пер. с англ. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399 с.

12. Панова Е.А. Правила разработки эффективной системы мотивации персонала // Среднерусский вестник общественных наук. 2010. № 1. С. 154–159.

13. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 312 с.

13. Стукова Ю.Е., Чупахина Ю.Н. Психологические методы управления персоналом // Молодой ученый. 2017. № 24 (158). С. 298–300.

14. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. М.: ГроссМедиа, 2005. 224 с.

THEORETICAL ASPECTS OF THE STUDY OF MOTIVATION WORK ACTIVITY

S.I. Filippchenkova

Tver state technical university, Tver

***Abstract.** The results of the theoretical analysis of the problem of motivation of labor activity are presented. The leading directions of disclosure of the stated topic within the framework of foreign and domestic psychology are listed. The main points and factors of personnel motivation management in the organization, its impact on the effectiveness, success and quality of the performed labor functions are indicated. The main prerequisites for the evolution of existing concepts of motivation are given.*

***Keywords:** motive, motivation, needs, behavioral activity, incentives, labor activity.*

Об авторе:

ФИЛИППЧЕНКОВА Светлана Игоревна – доктор психологических наук, профессор кафедры психологии, истории и философии, Тверской государственной технической университет, Тверь, Россия; e-mail: sfilippchenkova@mail.ru

About the author:

FILIPPCHENKOVA Svetlana Igorevna – doctor of psychological sciences, professor of the department of psychology, history and philosophy, Tver state technical university, Tver, Russia; e-mail: sfilippchenkova@mail.ru