

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева»
(СибГУ им. М.Ф. Решетнева)

ИНСТИТУТ Институт социального инжинеринга

НАПРАВЛЕНИЕ 37.03.01 Психология

НАПРАВЛЕННОСТЬ (ПРОФИЛЬ) Психология трудовой деятельности

КАФЕДРА Психологии труда и инженерной психологии

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Вид ВКР: бакалаврская работа

Тема ВКР: Мотивация трудовой деятельности сотрудников организации

Студент _____ / М.С. Шерстобитова /

Руководитель _____ / И.В.Гудовский /
/

Ответственный за нормоконтроль _____ / С.В. Попова /

Допускается к защите

И.о.зав. кафедрой _____ / Н.С. Ливак /

« _____ » _____ 2018 г.

Красноярск 2018 г.

Содержание

Введение.....	3
1 Теоретические предпосылки изучения мотивации трудовой деятельности ..	6
1.1 Мотивация как социально-психологическая проблема	6
1.2 Анализ теоретических подходов к изучению мотивации трудовой деятельности	12
1.3 Особенности мотивации трудовой деятельности	19
Выводы по первой главе.....	26
2 Эмпирическое исследование мотивации трудовой деятельности сотрудников организации	Ошибка! Закладка не определена.
2.1 База и методы исследования.....	Ошибка! Закладка не определена.
2.2 Результаты эмпирического исследования	Ошибка! Закладка не определена.
2.3 Рекомендации по повышению мотивации сотрудников организации	Ошибка! Закладка не определена.
Выводы по второй главе.....	Ошибка! Закладка не определена.
Заключение	Ошибка! Закладка не определена.
Список используемой литературы	28
Приложение А(обязательное)	Ошибка! Закладка не определена.
Приложение Б(справочное).....	Ошибка! Закладка не определена.

Введение

Актуальность исследования.

Проблема мотивации трудовой деятельности является одной из наиболее актуальных проблем науки и практики. Проблема повышения эффективности управления человеческими ресурсами становится исключительно важной на различных уровнях управления. Исследование мотивации имеет важное значение, как для теории психологии, так и для общественной практики.

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что, побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Значение мотивации для достижения высоких результатов труда и, в конечном итоге, позитивных результатов деятельности организации трудно переоценить. В то же время, политика работодателей в отношении наемного персонала пока не ориентирована на инициацию и полное использование творческого, созидательного потенциала сотрудников. Преобладают установки на использование принудительных стимулов к труду, неэффективность которых давно осознана в странах с рыночной экономикой.

Таким образом, на уровне предприятий и организаций проблемы трудовой мотивации еще не вполне осознаны и их решение не опирается в полной мере на достижения мировой и отечественной науки.

Мотивация представляет собой некую совокупность стойких мотивов, определяемых характером личности, ее ценностными ориентациями и направляющей деятельностью [40]. В рамках трудовой деятельности, мотивация проявляется как стремление работника удовлетворить свои различные потребности посредством труда, направленного на достижение целей организации.

Проблема формирования трудовой мотивации не только очень актуальна, но и очень сложна как в теоретико – методологическом, так и в методическом плане. Изучению различных аспектов данной проблемы уже в течение многих десятков лет посвящаются работы как отечественных (В.К. Вилюнас, С. Занюк, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, В.С. Мерлин, М.Ш. Магомед-Эминов, П.В. Симонов, Д.Н. Узнадзе, А.А. Файзуллаев), так и зарубежных исследователей (С. Адамс, М. Альберт, Дж. Аткинсон, В. Врум, Ф. Герцберг, К.Э. Лоулер, К. Мадсен, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, К. Обуховский, Л. Портер, Ф.Тейлор, Х. Хекхаузен, Г. Холл).

Цель: исследовать мотивацию трудовой деятельности сотрудников организации.

Объект: мотивация трудовой деятельности.

Предмет: особенности мотивации трудовой деятельности сотрудников организации.

Гипотеза: особенностью мотивации трудовой деятельности сотрудников организации является преобладание внутренних психологических факторов над внешними.

Задачи исследования:

- 1) провести теоретический анализ проблемы мотивации;
- 2) проанализировать теоретические подходы к изучению мотивации трудовой деятельности;
- 3) изучить особенности мотивации трудовой деятельности;
- 4) организовать и провести эмпирическое исследование особенностей мотивации трудовой деятельности сотрудников организации;
- 5) разработать практические рекомендации по усовершенствованию системы мотивации трудовой деятельности сотрудников организации.

Методы исследования: теоретические (изучение и анализ научной литературы по исследуемой проблеме), эмпирические (анкетирование, тестирование, беседа, анализ полученных данных) и математические методы обработки статистических данных (коэффициент ранговой корреляции Спирмена).

Был подобран ряд диагностических методик:

1. «Оценка мотивации организационного поведения»
2. «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир

Теоретико–методологическая основа исследования: представления о мотивации, как психологическом феномене, зарубежных и отечественных психологов: С. Адамса, В. Врума, Ф. Герцберга, Е.П. Ильина, А.Н. Леонтьева, А. Маслоу, Д. Мак–Клелланда, А.А. Файзуллаева. Работы Э. Деси, Е.П. Ильина, М.Л. Кубышкиной, К. Обуховского посвящены рассмотрению субъекта мотивации. А также особенности мотивации трудовой деятельности были рассмотрены в работах Б. Вилперта, К. Замфир, Р. Куантиллы, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна и Г.К. Уайта.

База исследования: Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет путей сообщения» в г. Красноярске (КрИЖТ ИрГУПС): 30 сотрудников – 13 мужчин, 17 женщин. Испытуемые относятся к различным возрастным категориям и занимают различные должности.

На первом этапе нашей работы изучалась научно–методическая литература по проблемам исследования мотивации трудовой деятельности. В теории и практике определялись теоретико–методологические подходы к ее рассмотрению, разрабатывалась концепция исследования.

На втором этапе разрабатывалась и осуществлялась программа эмпирического исследования.

На третьем этапе проводилась качественная и количественная обработка полученных результатов, их теоретическая интерпретация, были сформулированы выводы и рекомендации.

Теоретическая значимость: были систематизированы основные понятия и теории мотивации, выявлены особенности мотивации трудовой деятельности сотрудников организации.

Практическая значимость: комплекс подобранных методик может быть использован для выявления особенностей мотивации трудовой деятельности в организации. Разработанные нами практические рекомендации позволяют создать более эффективную систему мотивации трудовой деятельности сотрудников организации.

Дипломная работа состоит из введения, двух глав: теоретической и практической, заключения, библиографического списка и приложений.

1 Теоретические предпосылки изучения мотивации трудовой деятельности

1.1 Мотивация как социально-психологическая проблема

В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае – как совокупность побуждающих факторов, которые вызывают активность личности и определяют направленность ее деятельности, в другом случае – как совокупность мотивов, в третьем – как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность [21]. Кроме того, М.Ш. Магомед–Эминов рассматривает мотивацию как процесс психической регуляции конкретной деятельности. И.А. Джидарьян – как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности. В.К. Виллюнас понимал мотивацию как совокупную систему процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [10].

Отсюда все определения мотивации можно отнести к двум направлениям. Первое рассматривает мотивацию со структурных позиций, как совокупность факторов или мотивов. Например, согласно схеме В.Д. Шадрикова, мотивация обусловлена потребностями и целями личности, уровнем притязаний и идеалами, условиями деятельности (как объективными, внешними, так и субъективными, внутренними – знаниями, умениями, способностями, характером) и мировоззрением, убеждениями и направленностью личности и т.д. С учетом этих факторов происходит принятие решения, формирование намерения. Второе направление рассматривает мотивацию не как статичное, а как динамичное образование, как процесс, механизм [50].

Однако, и в том, и в другом случае мотивация у авторов выступает как вторичное по отношению к мотиву образование, явление. Больше того, во втором случае мотивация выступает как средство или механизм реализации уже имеющихся мотивов: возникла ситуация, позволяющая реализовать имеющийся мотив, появляется и мотивация, т.е., процесс регуляции деятельности с помощью мотива. Например, В.А. Иванников считает, что процесс мотивации начинается с актуализации мотива [18]. Такая трактовка мотивации обусловлена тем, что мотив понимается как предмет удовлетворения потребности, т.е., мотив дан человеку, как бы, готовым. Его не надо формировать, а надо просто актуализировать (вызвать в сознании человека его образ) [26].

Побуждающие факторы можно распределить на два относительно

самостоятельных класса:

- 1) потребностей и инстинктов как источников активности;
- 2) мотивов как причин, которые определяют направленность поведения или деятельности.

Потребность – это состояние некоторой нехватки в чем-либо, которую организм стремится компенсировать; это внутреннее напряжение, которое динамизирует и направляет активность на получение того, что необходимо для нормального функционирования организма и личности в целом [51].

Потребность – это необходимое условие любой деятельности, однако потребность сама по себе еще не способна предоставить деятельности четкого направления. Потребность должна «найти» предмет, на котором она опредметится (который способен ее удовлетворить). Например, наличие у человека эстетической потребности создает соответствующую избирательность, но это еще не указывает на то, что именно человек будет делать для удовлетворения этой потребности. Возможно, он будет слушать музыку, а возможно, будет стремиться написать стихотворение или картину.

Мотивы – это относительно устойчивые проявления, атрибуты личности. Например, утверждая, что определенному человеку присущ познавательный мотив, мы подразумеваем, что во многих ситуациях у него проявляется познавательная мотивация [5].

Мотивы являются относительно устойчивыми образованиями личности, однако мотивация включает в себя не только мотивы, но и ситуативные факторы (влияние различных людей, специфика деятельности и ситуации). Такие ситуативные факторы, как сложность задания, требования руководства, установки окружающих людей, сильно влияют на мотивацию человека в некоторый промежуток времени. Ситуативные факторы динамичны, легко меняются, поэтому существуют возможности влиять на них и на активность в целом [1].

Л.С. Выготский разделяет мотивы по ведущему мотиватору на «многозначные», в которых имеется сразу несколько мотиваторов, имеющих для человека противоположные значения – притягивающие и отталкивающие, приятные и неприятные и «однозначные» [22].

Е.П. Ильин выделяет мотивы на основании их структуры: первичные (абстрактные) – с наличием только абстрактной цели, вторичные – с наличием конкретной цели: последние делятся на полные (с присутствием компонентов из всех блоков: потребностного, «внутреннего фильтра» и целевого) и укороченные (сформировавшиеся без участия блока «внутреннего фильтра») [21].

Таким образом, потребность побуждает к активности, а мотив – к направленной деятельности.

А.А. Файзуллаев выделяет следующие этапы формирования мотива.

Первый этап - возникновение и осознание побуждения, которое включает в себя осознание предметного содержания побуждения (какой предмет нужен), действия, результата и способов осуществления этого действия. Отсутствие этого этапа ведет к слепому поиску, импульсивному поведению.

Второй этап – это «принятие мотива», т.е., внутреннее принятие побуждения или идентификация его с мотивационно–смысловыми образованиями личности, соотнесение с иерархией субъективно–личностных ценностей, включение в структуру значимых отношений человека.

Третий этап – это реализация мотива, в течение которого в зависимости от конкретных условий и способов реализации может измениться психологическое содержание мотива. При этом мотив, как считает автор, приобретает новые функции (удовлетворения, насыщения потребности, интереса), что приводит к переходу к следующему этапу. Невозможность реализации мотива вызывает фрустрацию побуждения.

Четвертый этап – этап закрепления мотива обусловлен тем, что многократное повторение ведет к преобразованию мотива в черту характера, в постоянную побудительную потенцию. Если же закрепления мотива не происходит, то формируется нецельность характера, возникает ощущение социально–ролевой неадекватности.

Пятый этап – актуализация потенциального побуждения, под которой имеется в виду осознаваемое или неосознаваемое проявление соответствующей черты характера в условиях внутренней или внешней необходимости, привычки или желания. С него может начаться новый цикл формирования мотивационных образований [44].

В зарубежной психологии рассматривают стадийность мотивационного процесса в рамках гештальт – подхода, в котором выделяется до шести фаз: ощущение стимула – его осознание – возбуждение (решение, возникновение побуждения) – начало действия – контакт с объектом – отступление (возвращение к исходному состоянию). При этом отмеченные фазы могут четко дифференцироваться или накладываться друг на друга.

Стадии мотивации, их количество и внутреннее содержание во многом зависят от вида стимулов, под влиянием которых начинает разворачиваться процесс формирования намерения как конечного этапа мотивации. Стимулы могут быть физическими – это внешние раздражители, сигналы и внутренние (неприятные ощущения, исходящие от внутренних органов). Но стимулами могут быть и требования, просьбы, чувство долга и прочие социальные факторы. Могут влиять на характер мотивации и способы целеобразования [29].

Таким образом, мотив является сложным психологическим образованием, которое должен построить сам субъект. В процессе развития, воспитания и социализации личности формируются интересы и склонности, нравственные принципы, установки и т.д., которые будут в дальнейшем включены в структуру ее направленности.

Также существуют различные теории мотивации. Выделяют содержательные и процессуальные теории.

Содержательные теории мотивации – теории мотивации, базирующиеся на идентификации потребностей, которые заставляют людей действовать так, а не иначе. Первоначально считалось, что единственным стимулом к деятельности являются деньги, несколько позже стали полагать, что стимулы

также включают условия работы и демократический стиль руководства. Еще некоторое время спустя стали считать, что содержание мотивации заключается в так называемых потребностях или мотивах «более высокого уровня», таких, например, как уважение и самовыражение; ответственность, признание, достижение и продвижение; рост и самосовершенствование [18].

В 1943 году американский психолог Абрахам Маслоу в своей классической работе «Теория человеческой мотивации» в общих чертах наметил целостную теорию мотивации, целью которой было выяснение того, какие мотивы и в какой зависимости от степени удовлетворения потребностей являются действенными. В своей иерархии потребностей Маслоу выделил пять уровней.

1) Физиологические, витальные потребности, соответствующие врожденным первичным потребностям.

2) Потребность в безопасности или экзистенциальные потребности. Потребности в безопасности можно разделить на физические (отсутствие угрозы жизни и здоровью) и экономические (отсутствие угроз экономическому положению).

3) Потребность в любви («потребность в принадлежности» или «социальные потребности»).

4) Потребности в чувстве собственного достоинства и потребности в статусе. Как составные этого уровня могут рассматриваться потребности во власти, достижениях и статусе.

5) Потребность в самоактуализации или духовные потребности. Этот уровень представляет кульминацию всех низших, средних и высших потребностей человека. В сущности, самовыражение является индивидуальной мотивацией человека к преобразованию восприятия самого себя в реальность.

Классифицированные по содержанию мотивы могут быть подразделены в соответствии с их иерархической структурной моделью на пять классов (ступеней) – так называемая «пирамида потребностей». Потребности первой ступени А. Маслоу считает врожденными, потребности остальных уровней – приобретенными [28].

Фредерик Герцберг продолжил работу А. Маслоу и создал модель поддержания уровня мотивации – специфическую содержательную теорию мотивации трудовой деятельности. Он предположил, что: во-первых, удовлетворенность и неудовлетворенность работой представляют собой два независимых друг от друга измерения, которые можно изобразить на двух разных шкалах, во-вторых, имеется целый ряд «факторов» (условия/стимулы организации), влияющих на поле «удовлетворенность работой – нет удовлетворенности работой» (гигиенические факторы).

Наиболее существенными мотиваторами являются, в частности, успех, признание, интересное содержание работы, возможности для профессионального роста, служебное положение, ответственность.

Наиболее существенными гигиеническими факторами являются: вознаграждение, социальные связи, условия труда, безопасность труда, семейная жизнь, отношения с коллегами, политика фирмы.

Только удовлетворительная степень наличия мотиваторов (но не гигиенических факторов) ведет к удовлетворенности работой. Хорошо спланированные гигиенические факторы ведут лишь к состоянию «нет неудовлетворенности работой», но отнюдь не к удовлетворенности работой, поскольку удовлетворительные гигиенические факторы рассматриваются как нечто само собой разумеющееся (отсюда и понятие «гигиенический фактор»). Неудовлетворительные же гигиенические факторы ведут к сильной неудовлетворенности работой [11].

В 40-е гг. Д. Мак-Клелланд с группой коллег занялся изучением человеческих побуждений. Результаты этих исследований привели его к выводу: среди основных мотивов, которые люди усваивают в ходе жизненного опыта, можно выделить три группы мотивов первостепенной важности. Это:

1) мотивация достижения (стремление добиться наилучшего решения сложных проблем) – потребность в успехе;

2) мотивация аффилиации (потребность налаживать хорошие отношения с окружающими) – потребность в принадлежности;

3) мотивация власти (стремление влиять на поведение других) – потребность во власти.

В каждом конкретном случае тот или иной мотив может быть более или менее выражен, и каждый человек отличается их своеобразным сочетанием. Но существуют оптимальные сочетания для той или иной деятельности, причем высокая мотивация достижения в большинстве случаев представляется весьма желательной, даже необходимой.

К процессуальным теориям мотивации относятся: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости, модель мотивации Портера – Лоулера и др. Процессуальные теории исследуют когнитивные предпосылки, которые затем реализуются в мотивации или действиях, и, что более существенно, их взаимосвязь друг с другом.

Мотивационная теория ожидания В. Врума. Эта теория давно известна как метод «кнута и пряника». Виктор Врум внес свой вклад, популяризовав эту идею в форме теории ожиданий. Целью теории является выяснение устойчивости мотивированного отношения к работе.

Теория ожиданий предполагает, что люди ведут себя определенным образом потому, что ожидают получить определенные результаты, например, продвинуться по службе или перейти на другую работу. Оценка человеком вероятности достижения определенного результата – вот что мотивирует людей к действию.

В отличие от большинства критиков содержательных теорий В. Врум предложил свою теорию ожидания как альтернативу. Он считал, что содержательные модели не дают адекватного объяснения сложным процессам мотивации трудовой деятельности. По крайней мере, в академических кругах теория В. Врума стала популярным объяснением трудовой мотивации и продолжает стимулировать проведение множества исследований [44].

Модель Портера – Лоулера. Л. Портер и К.Э. Лоулер исходят из предпосылки, что мотивация (усилие или энергия) не равна удовлетворенности

или исполнительности. Мотивация, удовлетворенность и исполнительность представляют собой отдельные переменные и взаимодействуют иначе, чем принято считать.

В модели Портера – Лоулера более важным считается то, что следует за выполнением работы. Степень удовлетворенности будут определять само поощрение и его восприятие. Другими словами, модель Портера – Лоулера предполагает – и это ее самое существенное отличие от традиционного понимания, – что выполнение работы ведет к удовлетворенности.

Л. Портер и К.Э. Лоулер рекомендуют организациям проводить критическую переоценку своей политики вознаграждения. Они подчеркивают, что менеджмент должен сконцентрировать усилия, чтобы оценить, насколько уровень удовлетворенности соответствует уровню выполнения работы. Эти рекомендации были подтверждены научными исследованиями. Однако и последние исследования, и глубокий анализ по-прежнему указывают на комплексное воздействие когнитивного процесса на вознаграждение и другие результаты деятельности организаций [18].

Стейси Адамс разработал теорию справедливости в трудовой мотивации. Эта теория показывает, что основную роль в выполнении работы и получении удовлетворения играет степень справедливости (или несправедливости), которую ощущают работники в конкретной ситуации на своей работе. Другими словами, это еще одна, основанная на когнитивных процессах, теория мотивации, и С. Адамс описывает, как возникает такого рода мотивация.

Когда человек считает, что ему недоплачивают, то он начинает работать менее интенсивно. Но более важен другой вывод С. Адамса: если человек считает, что ему переплачивают, то никакой особенной благодарности не возникает, а если возникает, то очень ненадолго, причем интенсивность усилий через некоторое время снова снижается. Несправедливость переживается человеком как дискриминация.

Основной вывод теории справедливости для практики психологии управления состоит в том, что до тех пор, пока люди не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут стремиться уменьшать интенсивность труда [10].

Таким образом, при изучении различных теорий мотивации, при определении механизма и структуры мотивационной сферы, мы приходим к заключению, что действительно мотивация человека является сложной системой, имеющей в своей основе как биологические, так и социальные элементы, поэтому и к изучению мотивации человека необходимо подходить, учитывая данное обстоятельство. Сама сложность данного понятия, многоуровневая организация мотивационной сферы человека, сложность структуры и механизмов ее формирования, открывает широкие возможности для применения всех упомянутых теорий, т.е., утверждения отдельных теорий могут направляться на различные элементы мотивационной структуры и именно в этих направлениях будут наиболее компетентными и валидными. Целостная картина может сложиться только при интегрированном подходе к изучению проблемы мотивации на современном этапе развития

психологической мысли, с учетом прогрессивных идей различных теорий и рассмотрения субъекта мотивации с точки зрения всех индивидуальных особенностей.

1.2 Анализ теоретических подходов к изучению мотивации трудовой деятельности

Проблематика мотивации трудовой и профессиональной деятельности является одной из самых разработанных областей организационной психологии. В русле идей Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева решаются теоретические и методологические проблемы мотивации трудовой деятельности [2;6;27]. Системный подход к решению инженерно-психологических проблем Б.Ф. Ломова [34] был реализован В.Д. Шадриковым в концепции системогенеза профессиональной деятельности, где мотивация является важнейшим, исходным, базовым компонентом [58].

Трудовая деятельность человека, по К. Хакеру, характеризуется следующими аспектами: является привлекательной; направлена на реализацию цели, представленной в виде предвосхищаемого результата (предвосхищаемый результат существует в виде идеи, предшествующей началу собственно деятельности); является произвольным процессом; развитие личности неотделимо от развития трудовой деятельности [Хакер, С. 239].

Несмотря на то, что изучению мотивации к труду посвящено значительное количество исследований, остается ряд трудностей, связанных с содержанием трудовых мотивов, особенностями их динамики, взаимосвязи с личностными качествами и т.д.

По мнению Д. Кэмпбелла трудовая мотивация объясняет содержательную ориентацию поведения, интенсивность, продолжительность этого поведения [31]. При этом, как указывает автор, уровень трудовой мотивации, прежде всего, зависит от двух переменных:

- 1) желательности результатов поведения или соответственно «валентности» (ценности) результатов и действий;
- 2) «ожидания» или предполагаемой вероятности того, что это поведение приведет к соответствующему результату [31].

Оба ключевых для мотивации понятия «валентность» и «ожидание», отражают две центральные позиции, с которых до сих пор рассматривают проблему трудовой мотивации, и которая нашла отражение в разделении теорий мотивации на содержательные и процессуальные [15].

Содержательные теории мотивации основное внимание уделяют анализу факторов, лежащих в ее основе и направлены на выявление отдельных мотивов, составляющих мотивационное пространство индивида.

Наиболее значимой в теоретическом плане является теория потребностей А. Маслоу. Он предложил сгруппировать все потребности, присущие человеку, в виде пирамиды потребностей. На двух нижних уровнях находятся первичные потребности: физиологические и потребности в безопасности, уверенности в будущем, три верхних уровня занимают социальные потребности, потребности признания (уважения) и потребность в самоуважении (в самоактуализации)

[38]. Теория А. Маслоу нашла применение в практике психологии профессиональной деятельности: руководители стали учитывать тот факт, что мотивация людей определяется широким спектром их потребностей. Появилась возможность создавать условия для реализации различных потребностей сотрудников. Например, для удовлетворения первичных потребностей рекомендуется сделать труд более комфортным и безопасным. Что касается вторичных потребностей, то рекомендуется уделять внимание командообразованию, обеспечить возможности взаимодействия сотрудников, проектировать более содержательные рабочие задания, справедливо оценивать результаты деятельности, расширять самостоятельность сотрудников и т.д. Потребность в самореализации может быть удовлетворена, если организовано повышение квалификации, обеспечен профессиональный рост и сотруднику могут быть предложены трудовые задания, позволяющие реализовывать имеющиеся у него способности и ценности.

Теория К. Альдерфера говорит о существовании трех базовых потребностей, которые в отличие от теории А. Маслоу, не находятся в иерархической зависимости, а могут проявляться одновременно. Это потребности, связанные с существованием, потребности в общении с другими людьми, потребности в росте. При этом если какая-либо потребность не может быть удовлетворена в текущий момент, она может быть компенсирована за счет другой потребности. Например, если сотрудник не может по организационным причинам удовлетворить свою потребность в росте и профессиональном развитии, то велика вероятность, что работа станет для него привлекательной из-за возможности общаться. Д. Шульц и С. Шульц считают, что данная теория «имеет более непосредственное отношение к мотивации работающего человека, чем теория иерархии потребностей А. Маслоу» [60, С. 139].

Двухфакторная (мотивационно-гигиеническая) теория мотивации Ф. Герцберга придерживается мнения о том, что существующие основные потребности можно разделить на два типа:

- 1) потребности-мотиваторы, ответственные за удовлетворенность работой;
- 2) гигиенические потребности, ответственные за неудовлетворенность работой [60 С. 282-283].

Потребности-мотиваторы - это потребности высшего уровня, стимулирующие высокую производительность труда. Они могут быть следующими: успех, высокая степень ответственности за выполняемую работу, признание и одобрение результатов работы, притязания, ориентация на развитие и карьерный рост и т.д. Ф. Герцберг считает, что данные потребности близки к потребности в самоактуализации теории А. Маслоу. Для их удовлетворения нужна творчески организованная работа, предполагающая преодоление трудностей и требующая от работника определенных знаний, умений и опыта. Гигиенические потребности в теории Ф. Герцберга больше соответствуют физиологическим потребностям в теории А. Маслоу. Сама неудовлетворенность работой - это результат неудовлетворенности гигиенических потребностей (потребностей более низкого уровня), В данном

случае термином «гигиенические» обозначены потребности, которые не связаны непосредственно с выполняемой работой, и включают такие внешние параметры рабочей обстановки, как организационная политика, разумное руководство, физические условия на рабочем месте и др. Ф. Герцберг считал, что «работник начинает обращать внимание на гигиенические факторы только тогда, когда сочтет их реализацию неадекватной или несправедливой» [38, С. 372- 373]. Автор отмечает, что поскольку потребности- мотиваторы действительно стимулируют человека работать как можно лучше и формируют у него позитивное отношение к своим обязанностям, то необходимо организовать работу таким образом, чтобы оптимизировать удовлетворение этих потребностей. Подобные усилия, получившие название «обогащение содержания работы», направлены на то, чтобы расширить участие персонала в планировании, выполнении и оценке своей деятельности.

Трёхфакторная теория мотивации Д. МакКлелланда на основании проведенных исследований выявила три основные группы характеристик, присущих людям с ярко выраженным стремлением к достижениям [36]:

- 1) «предпочитают работать в таких условиях, которые позволяют им при решении разнообразных проблем брать ответственность на себя;
- 2) проявляют склонность к заранее «просчитываемому» риску и ставят перед собой реальные и достижимые цели;
- 3) постоянно нуждаются в признании своих заслуг и в обратной связи, ибо им необходимо знать, насколько хорошо они работают» [60, С. 279].

Отдельно следует остановиться на концепции мотивации достижения Д. Аткинсона, представляющей пример комплексного конструкта, включающего элементы не только мотивационной, но и когнитивной сферы, в частности, представления субъекта о вероятности успеха или неудачи в случае того или иного решения [4]. По мнению автора, конфликт между стремлением к достижению и желанием избежать неудачи образует мотивационную тенденцию, при этом значимым является предположение о том, какова будет самооценка в случае успеха или неудачи. Результаты исследований нашли широкое применение при анализе профессиональных карьер и периодизациях становления профессионала.

Таким образом, было отмечено, что для того чтобы понять, какие результаты будут иметь характер «валентности», необходимо знать содержание деятельности и говорить о соотношении того и другого вида мотивации или различном уровне их выраженности. По мнению Х. Хекхаузена этот вопрос еще предстоит изучить.

Внешние факторы (стимулы), имеющие отношение к трудовой мотивации работников, всегда привлекали внимание исследователей и в теоретическом, и в практическом плане. Считалось, что они усиливают мотивацию и формируют трудовые отношения. Например, оплата воспринималась как средство для привлечения, удержания и мотивации работников, прежде всего из-за ее универсального характера и очевидной сопоставимости со многими аспектами работы. Системы оплаты и компенсации действуют совместно с другими элементами организации трудовой деятельности и влияют на отношения

сотрудников между собой, их поведение, и на то, как они выстраивают свои отношения с организацией.

Функции оплаты в трудовой деятельности разнообразны. Прежде всего, система оплаты указывает на то, чему данная организация отдает приоритет: технической работе, обслуживанию клиентов, индивидуальной работе, работе в группе [75]. С другой стороны, оплата обеспечивает уверенность; сотрудники работают в убеждении, что получают оплату за свою работу, если договорные обязательства однозначно установлены [74]. Кроме того, оплата обеспечивает работнику обратную связь о результатах его трудовой деятельности [69]

Исследования неоднократно доказывали, что и финансовые, и нематериальные стимулы могут улучшать производственные показатели [74], особенно когда система вознаграждения разработана должным образом [70]. Финансовые стимулы демонстрируют символическое значение оплаты (например, они подчеркивают признание, статус). Они удовлетворяют многообразные человеческие потребности и выполняют разнообразные функции [78].

Однако последние исследования показывают, что для того чтобы длительно поддерживать трудовую мотивацию на высоком уровне только вознаграждения не достаточно. Поэтому и теоретические, и практические исследования демонстрируют двойственную природу финансовых стимулов в отношении производительности и эффективности трудовой деятельности. А. Кohn предупредил о вредных эффектах вознаграждений на работе: «Награды подрывают те самые процессы, которые они предназначены поддерживать». Он утверждает, что вознаграждения, которые приняты в организациях типа «соцпакета», пенсионных программ, комиссий с продажи, премий, и т.д. вообще заканчиваются только «временным согласием» [73, с. 54].

Финансовые стимулы управляют поведением служащего извне, уменьшая самодетерминацию и внутреннюю мотивацию [67]. Они также ухудшают отношения между руководителями и подчиненными. А. Кohn считает, что деньги - не фактор мотивации, а финансовые стимулы могут уменьшить неудовлетворенность от работы, но они не мотивируют [73]. Н. Нолтег показал, что опыт и знание имели большее влияние на производительность, чем доход [72].

Отношение сотрудника к деньгам может существенно влиять на его восприятие трудового задания, системы вознаграждения и на формирование внутренней мотивации. В свою очередь, эти факторы влияют на связанное с работой поведение, выполнение специалистом профессиональных задач, его удовлетворенность и эффективность работы организации в целом.

Отношение служащих к деньгам соотносится с их внутренними ценностями, их системой взглядов, культурой и социальным опытом. Подводя итог, можно отметить, что многочисленные исследования показали неоднозначную связь между вознаграждением и трудовой мотивацией.

Рассмотрим формы поведения, которые осуществляются только ради протекания самой деятельности или тесно связанных, с ней целевых состояний и получили название внутренне мотивированных.

Внутренняя мотивация в трудовой деятельности может быть определена как деятельность, которая выполняется ради себя самой, а не ради приобретения любых материальных или социальных наград. Внутренняя мотивация или вовлеченность в деятельность ради того удовольствия, которая она доставляет, является одной из самых мощных форм мотивации, согласно E.L. Deci, R.. Ryan. Она связана с улучшением концептуального и творческого мышления, более эффективным запоминанием, позитивными эмоциональными переживаниями, последующей готовностью участвовать в решении других трудовых задач, улучшением психологического и физического здоровья [67].

Центральный пункт теории самодетерминации - положение о том, что люди работают не только ради внешнего вознаграждения, но также для того, чтобы удовлетворить свою психологическую потребность в автономии, компетентности и взаимодействии. Согласно этой теории, если все три психологические потребности будут удовлетворены, например, на рабочем месте, то это приведет к большей удовлетворенности трудовой деятельностью, повышению производительности и эффективности труда и ощущению общего благополучия [67]. Хотя чувство компетентности и интереса к выполняемой деятельности являются центральными для внутренней мотивации, важно также чувствовать себя свободным от внешнего давления, например от поощрений или возможного наказания. Человек должен ощущать, что его «локус каузальности» является внутренним [17]. Это означает, что он является ответственным за выбор деятельности и за то, на что расходуется его время. Следовательно, понятие выбора является центральным, наравне с понятием самодетерминации. Человек должен осознавать наличие множества альтернатив своих действий и быть готовым выбирать среди них.

Отношение между внутренней и внешней мотивацией остается актуальным вопросом в современной психологии и рассматривается с позиций того, какое влияние оказывают на внутреннюю мотивацию внешние стимулы. Согласно E. Deci, вред, наносимый внешними воздействиями, зависит от того, как воспринимается это воздействие, как контроль или как информация. События, которые интерпретируются человеком как информационные, должны усиливать собственный интерес к заданию, особенно, когда предоставленная информация усиливает ощущение личной компетентности [67]. Ряд исследований, эмпирически подтвердили данный вывод и предоставили данные, свидетельствующие о том, что разнообразие внешних организационных воздействий, виды вознаграждений, целей деятельности, обратной связи также могут вызывать интерес к трудовой деятельности, приносить удовольствие и изменять поведение [66; 71].

B. Schwartz утверждает, что свобода, автономия и самодетерминация могут стать чрезмерными, и когда это случается, свобода может быть испытана как своего рода тирания [76]. Этот вопрос обсуждался в случае внутренней и внешней мотивации. B.S. Frey предложил более взвешенный подход к анализу трудовой мотивации и отметил необходимость учитывав оба вида мотивации [68].

Интерес к трудовой деятельности определяется как приятное

эмоциональное состояние, которое направляет и поддерживает эту деятельность [23]. Наличие интереса к трудовому заданию придает ему эмоциональную окраску и направляет внимание. К. Изард относит интерес к эмоциям, в то время как другие исследователи понимают его в терминах атрибуции [79].

Б.И. Додонов считает, что интерес - это, с одной стороны, специальный психический механизм, побуждающий человека к деятельности, приносящей эмоциональное насыщение, а с другой - особая потребность личности и определенных предметах к видах деятельности как источниках желанных переживаний и средствах достижения желанных целей [24, С. 165, 167]. То есть человек не только заинтересован в получении удовольствия от процесса деятельности, но и стремится получить полезный результат, связанный с достижением цели.

В поведении интерес проявляется через добровольное участие в какой-либо деятельности, длительное внимание к чему-либо, в удовольствии от деятельности и последующей приверженности к ней.

Кроме того, L. Sjoberg утверждал, что интерес характеризуется несколькими состояниями: концентрацией и удовольствием; легкостью запоминания того, чем человек интересуется. Интерес значимо зависит от автономии, внутренней мотивации, так как люди имеют тенденцию терять интерес, если чувствуют внешний контроль. Таким образом, вознаграждения, связанные с контролем, могут уменьшить интерес к работе. Способ формулировки задания, может влиять на интерес к работе [77]. Например, оптимальный уровень трудности является одним из важнейших факторов интереса, вторым по значимости исследователи признают частоту обратной связи. Интерес является функцией уровня притязаний и способностей, и именно они определяют, какой уровень сложности будет мотивирующим. Важно отметить, что «вызов» (сложное задание) будет стимулировать такую деятельность, где человек имеет хороший шанс добиться успеха [77]. Интерес - есть психологическое состояние, характеризующееся сильной концентрацией и чувством радости и удовольствия [54].

Некоторые исследователи утверждают, что для того чтобы развился интерес, должны быть выполнены определенные условия: (1) человек должен иметь определенные способности и чувствительность, (2) должны быть обеспечены экологические возможности и (3) социальная поддержка [54].

Таким образом, мотивация трудовой деятельности объясняет содержательную ориентацию поведения, его интенсивность и продолжительность. При этом уровень трудовой мотивации, прежде всего, зависит от двух переменных: желательности результатов поведения («валентности» результатов) и «ожидания» (предполагаемой вероятности того, что это поведение приведет к соответствующему результату). Отвечая на вопрос, какое содержание принимает валентность в тех или иных условиях, были рассмотрены содержательные теории трудовой деятельности. Если рассматривать мотивацию как предвосхищение специфических эмоций (порыв, эмоциональный настрой и т.д.), то этими вопросами занимаются

процессуальные теории, изучающие то, какие ожидания запускают и регулируют сам процесс, какие когнитивные механизмы объясняют направленность поведения независимо от содержания.

Особый интерес представляют исследования, посвященные взаимодействию внешней и внутренней мотивации в контексте трудовой деятельности. Как правило, исследователи приводят примеры губительного воздействия внешних стимулов на внутреннюю мотивацию. Определяя внутреннюю мотивацию как психическое состояние, мы приводим анализ тесно с ней связанных мотивационных образований: интереса, склонности. В исследованиях подчеркивается необходимость рассмотрения этих феноменов с учетом как личностных, так и ситуационных факторов.

Полимотивированный характер трудовой деятельности приводит к тому, что в процессе труда удовлетворяется только часть потребностей личности. Чем большее число мотивов сможет в ней воплотиться, тем легче и: охотнее они будет выполняться, и тем будет выше интенсивность и упорство в достижении результата. Если в трудовой деятельности процессуальный момент мотивации представлен в достаточной мере, то существуют условия для актуализации широкого спектра мотивов: личностных, познавательных (склонности, интерес), социальных и т.д.

Противоречие между желаемым и действительным отражает эмоционально-ценностный момент мотиваций и выражается в соответствующем эмоциональном переживании. Оно стимулирует мобилизацию функционально-энергетических возможностей и детерминирует, направляет психическую деятельность. Основными детерминантами мотивации, которая является осознанной и зависит от социальных требований и нормативных процессов, кроме личностных особенностей являются различные аспекты социально-обусловленной деятельности: цели, планы и когнитивные стратегии, результаты и т.д.

Положительное и отрицательное в структуре мотивации позволяет противопоставить две формы побуждений: влечение (непосредственно реализуемая потребность), характеризующееся положительными переживаниями, и побуждение, вызванное объективно заданной необходимостью (долг, производственная необходимость, волевое требование к себе и т.д.), которые могут сопровождаться широким спектром эмоций, вплоть до негативных.

Существуют два мотивационных вида детерминации поведения: результативный и процессуальный. Психическое состояние, определяющее активность индивида, складывается под воздействием двух видов потребностей: потребности в предметах и потребности в самой активности. В первом случае складывается экстерогенное поведение, к которому относятся потребление, обслуживание, удовлетворение любознательности и труд. Во втором случае (интерогенное поведение) мы имеем дело с эстетическим наслаждением, творчеством, игрой, спортом, развлечением. В трудовой деятельности представлены оба вида.

Первый четко фиксирован на результате, на единой для всех цели

деятельности, придает деятельности организационные границы, направленность и смысл, второй - на развертывании физических, когнитивных, эмоциональных, поведенческих возможностей личности.

Опираясь на результаты проведенного анализа, мы предлагаем следующее рабочее определение мотивации трудовой деятельности: это возникающий и поддерживаемый у субъекта по ходу выполнения мобилизующего задания интерес к содержанию трудовой деятельности.

1.3 Особенности мотивации трудовой деятельности

Сущность проявления трудовой мотивации целесообразно описывать через общее строение деятельности личности А.Н. Леонтьева, который подчеркивал: «понятие деятельности необходимо связано с понятием мотива. Деятельности без мотива не бывает; «немотивированная» деятельность — это деятельность не лишенная мотива, а деятельность с субъективно и объективно скрытым мотивом.» [33, с.81]

Основными «составляющими» профессиональной деятельности являются осуществляющие их действия, которые представляют собой процесс, подчиненный представлению человека о том результате, который должен быть достигнут. Речь идет о процессе, подчиненном сознательной цели. Подобно тому как понятие мотива соотносится с понятием деятельности, понятие цели соотносится с понятием действия.

Деятельность участников совместного труда побуждается его продуктом, или результатом, который первоначально непосредственно отвечает потребности каждого из них. Однако развитие простейшего технического разделения труда неотвратимо приводит к выделению промежуточных результатов, которые достигаются отдельными участниками коллективной трудовой деятельности, но которые сами по себе не способны удовлетворить их потребности. Их потребность удовлетворяется долей продукта их совокупной деятельности, получаемой каждым из них в силу связывающих их друг с другом отношений, возникших в процессе труда, т.е. отношений общественных, профессиональных.

Так, «промежуточный» результат, которому подчиняются трудовые процессы человека, должен быть выделен для него также и субъективно — в форме представления. Это и есть процесс выделения цели. Выделение целей и формирование подчиненных им действий приводит к тому, что происходит в некотором смысле разделение ранее слитых между собой в мотиве функций. Функция побуждения, при этом полностью сохраняется за мотивом. Функция же направления подразумевает действия, осуществляющие деятельность, которые побуждаются ее мотивом, но являются направленными на цель. Можно сказать, например, что деятельность человека побуждается пищей; в этом тогда и состоит мотив данной деятельности. Однако для удовлетворения потребности в пище он должен выполнять действия, которые непосредственно не направлены на достижение мотива [Васильев].

Выделение целенаправленных действий в качестве составляющих содержание конкретных деятельностей естественно ставит вопрос о связывающих их внутренних отношениях. Деятельность не является аддитивным процессом. Соответственно действия — это не особые «отдельности», которые включаются в состав деятельности. Человеческая деятельность не существует иначе, как в форме действия или цепи действий. Исходя из этого, трудовая деятельность существует в трудовых действиях, деятельность общения — в действиях (актах) общения и т.д. Если из деятельности мысленно вычесть осуществляющие ее действия, то от деятельности вообще ничего не останется. Это же можно выразить иначе: когда перед нами разворачивается конкретный процесс — внешний или внутренний, — то со стороны его отношения к мотиву он выступает в качестве деятельности человека, а как подчиненный цели — в качестве действия или совокупности, цепи действий.

Вместе с тем деятельность и действие представляют собой подлинные и притом не совпадающие между собой реальности. Одно и то же действие может осуществлять разные деятельности, может переходить из одной деятельности в другую, обнаруживая, таким образом, свою относительную самостоятельность.

В связи с выделением понятия действия как важнейшей «образующей» человеческой деятельности (ее момента) нужно принять во внимание, что сколько-нибудь развернутая деятельность предполагает достижение ряда конкретных целей, из числа которых некоторые связаны между собой жесткой последовательностью. Иначе говоря, деятельность обычно осуществляется некоторой совокупностью действий, подчиняющихся частным целям, которые могут выделяться из общей цели; при этом случай, характерный для более высоких ступеней развития, состоит в том, что роль общей цели выполняет осознанный мотив, превращающийся благодаря его осознанности в мотив-цель [13].

Здесь закономерно возникает вопрос о целеобразовании. Дело в том, что от мотива деятельности зависит только зона объективно адекватных целей. Субъективное же выделение цели (т.е. осознание ближайшего результата, достижение которого осуществляет данную деятельность, способную удовлетворить потребность, опредмеченную в ее мотиве) представляет собой особый, почти не изученный процесс. В реальной жизни целеобразование выступает в качестве важнейшего момента движения той или иной деятельности субъекта.

Рассматривая вопрос о целях, важно отметить, что они не изобретаются и не ставятся субъектом произвольно, а даются в объективных обстоятельствах. Вместе с тем выделение и осознание целей представляет собой относительно длительный процесс осмысливания и проверки целей действием и их предметного наполнения. Индивид, справедливо замечает Гегель, «не может определить цель своего действия, пока он не действовал...» [16].

Другая важная сторона процесса целеобразования состоит в конкретизации цели, в выделении условий ее достижения. А. Н. Леонтьев отмечает, что «Всякая цель объективно существует в некоторой предметной

ситуации. Конечно, для сознания субъекта цель может выступить в абстракции от этой ситуации, но его действие не может абстрагироваться от нее. Поэтому помимо своего интенционального аспекта (что должно быть достигнуто) действие имеет и свой операционный аспект (как, каким способом это может быть достигнуто), который определяется не самой по себе целью, а объективно-предметными условиями ее достижения. Иными словами, осуществляющееся действие отвечает задаче; задача — это и есть цель, данная в определенных условиях. Поэтому действие имеет особое качество, особую его «образующую», а именно способы, какими оно осуществляется. Способы осуществления действия я называю операциями.» [33, с.84]

Обратимся к рассмотрению основных компонентов, составляющих деятельность по отношению к мотивации труда.

Таким образом, деятельность побуждается мотивами. Исторически в рамках трудовой деятельности из поколения в поколение передавались мотивы труда, наиболее ценные методы, приемы работы, знания и умения с целью совершенствования и формирования оптимального характера реализации таких возможностей. Являясь непосредственной побудительной силой, мотивы образуют иерархическую систему, называемую мотивационной сферой личности.

Для понимания сущности мотивационной сферы необходимо прежде всего рассмотреть связи и отношения человека с другими людьми, учитывая, что эта сфера формируется и под влиянием жизни общества — его норм, правил, идеологии, политики и др.

Один из важнейших факторов, определяющих мотивационную сферу личности, — принадлежность человека к какой-либо группе. Если мы рассматриваем трудовую деятельность, то здесь важнейшим фактором мотивации будет выступать принадлежность к профессиональному коллективу, осознание своего положения, осуществляемых функций и роли в нем. Поскольку любой человек входит в ряд групп и в процессе его развития число таких групп растет, естественно, изменяется и его мотивационная сфера. Поэтому возникновение мотивов надо рассматривать не как процесс, вытекающий из внутренней сферы индивида, а как явление, связанное с развитием его отношений с другими людьми. Иначе говоря, изменение мотивов определяется не законами спонтанного развития индивида, а развитием его отношений и связей с людьми, с обществом в целом [29].

Внутренние психические побуждения к деятельности, поведению обусловлены актуализацией тех или иных потребностей личности. Деятельностные мотивы могут быть самые разные:

- органические — направлены на удовлетворение естественных потребностей организма и связаны с ростом, самосохранением и развитием организма;

- функциональные — удовлетворяются с помощью разного рода культурных форм активности, например занятия спортом;

- материальные — побуждают человека к деятельности, направленной на создание предметов домашнего обихода, различных вещей и инструментов;
- социальные — порождают различные виды деятельности, направленные на то, чтобы занять определенное место в обществе, получить признание и уважение;
- духовные — лежат в основе тех видов деятельности, которые связаны с самосовершенствованием человека.

Органические и функциональные мотивы в совокупности составляют мотивацию поведения и деятельности личности в тех или иных обстоятельствах и могут не просто влиять, но изменять друг друга.

В зависимости от того, каким образом человек осознает свои потребности, его мотивы разделяются на эмоциональные — желания, влечения и т.п. и рациональные — стремления, интересы, идеалы, убеждения.

А.Н. Леонтьев в своих работах отмечает два взаимосвязанных между собой мотива жизни, поведения и деятельности личности:

- генерализованные, содержание которых выражает предмет потребностей и соответственно направленность устремлений личности. Сила этого мотива обусловлена значимостью для человека предмета его потребностей;
- инструментальные — мотивы выбора путей, средств, способов достижения или реализации цели, обусловленные не только потребностным состоянием личности, но и ее подготовленностью, наличием возможностей успешно действовать по реализации поставленных целей в данных условиях [33].

Е.П. Ильин различает мотивы по степени общественной значимости: широкого социального плана (идеологические, этнические, профессиональные, религиозные и др.), группового плана и индивидуально-личностного характера [24;25]. Различают также мотивы достижения цели, избегания неудач, мотивы одобрения, аффилиационные (сотрудничество, партнерство, любовь) [9].

К сознательно обоснованным мотивам личности следует отнести ценности, убеждения, намерения.

Ценность указывает на личностную, социально-культурную значимость определенных объектов и явлений. Ценности личности образуют систему ее ценностных ориентаций, элементов внутренней структуры личности, являющихся для нее особо значимыми. Эти ценностные ориентации составляют основу сознания и деятельности личности [3]. Ценность — личностно окрашенное отношение к миру, возникающее на основе не только знания и информации, но и собственного жизненного опыта. Ценности придают смысл человеческой жизни. Непреходящее значение в мире ценностных ориентаций человека имеют вера, воля, сомнение, идеал. Ценности являются частью культуры, получаемой от родителей, семьи, религии, организаций, школы и окружающей среды. Культурные ценности — это широко поддерживаемые убеждения, определяющие, что желательно и что верно. Ценности могут быть: самоориентированными, которые касаются индивида,

отражают его цели и общий подход к жизни; ориентированными другими, которые отражают желания общества, касающиеся взаимоотношений между индивидом и группами; ориентированными окружающей средой, которые воплощают представления общества о желательных взаимоотношениях индивида с его экономической и природной средой [30].

Убеждения - это мотивы практической и теоретической деятельности, обоснованные теоретическими знаниями и всем мировоззрением человека. Например, человек становится учителем не только потому, что ему интересно передавать знания детям, не только потому, что он любит работать с детьми, но и потому, что хорошо знает, как многое в создании общества зависит от воспитания сознательности. Это указывает на то, что он выбрал свою профессию в том числе и по своим убеждениям. Глубоко обоснованные убеждения сохраняются на протяжении всей жизни человека. Убеждения — наиболее обобщенные мотивы. Однако если обобщенность и устойчивость — характерные признаки свойств личности, то убеждения уже нельзя назвать мотивами в принятом смысле слова. Чем более обобщенным становится мотив, тем ближе он к свойству личности.

Намерение — сознательно принимаемое решение достичь определенной цели с четким представлением средств и способов действия. Здесь объединяются побуждение к действию и планирование. Намерение организует поведение человека [24].

Рассмотренные типы мотивов охватывают лишь основные проявления мотивационной сферы.

Жизненные цели отдельной личности, выбор профессии и последующие действия по достижению этих целей предопределяются иерархией мотивов, являющейся отражением иерархической структуры потребностей в сознании каждого индивидуума.

Выделяют два направления деятельности, связанные с иерархией мотивов: деятельность, ориентированную на внутренний мир человека и деятельность, определяемую внешними социальными, производственными, политическими и иными условиями.

Деятельность, ориентированная на внутренний мир человека:

- интеллектуальная, направленная на удовлетворение высших потребностей, потребностей познания природы, жизни общества побуждается мотивами самовыражения, любознательности;

- рациональная, направленная на удовлетворение потребностей в повышении уровня жизни, улучшение условий труда и быта побуждается мотивами производительности и выгоды;

- эмоциональная, удовлетворяющая потребности в наслаждении от искусства, творчества, общения с другими людьми, повышение жизненного тонуса побуждается мотивами сопереживания;

- развлекательная, удовлетворяющая потребность в отдыхе, переключении;

- престижная, направленная на повышение социального статуса, самоутверждение работника;

- ложная, удовлетворяющая псевдопотребности и различные деформированные ориентации.

Деятельность человека, определяемая «внешними» факторами:

- научно-техническая, удовлетворяющая потребность в научно-технических знаниях и творчестве;

- общественно-политическая, в знаниях и творчестве общественно-политического характера;

- художественно-эстетическая, в знаниях и творчестве художественно-эстетического характера;

- морально-этическая, в общении с людьми по соответствующим морально-этическим канонам;

- ложная деятельность по удовлетворению псевдопотребностей.

Мотивационная сфера личности находится в постоянном движении, саморазвитии под влиянием процессов как внутреннего развития и совершенствования индивида, так и в плане развития его связей с различными общностями людей. На нее оказывают воздействие общественные отношения, политика, пропаганда, система образования, конкретные условия. А в свою очередь, потребность рождается под влиянием такого большого количества причин, факторов, условий жизни, исторических и психических особенностей развития человека, что предугадать, спрогнозировать ее достаточно сложно.

Отсюда возникают и сложности выбора мотивационного воздействия на того или иного работника. Являясь следствием факторов и мотивационных установок, трудовое поведение работника не остается пассивным, а осуществляет обратную связь с системой мотивации, заключающуюся в изменении скорости продвижения работника по ступеням, уровням развития его трудовой мотивации от мотивации, основанной исключительно на материальной заинтересованности, через содержательную заинтересованность к высотам творчества и высокой общей культуры труда.

Е.В.Фролова выделяет несколько моделей трудовой активности работника.

Модель 1 — пассивно-адаптивная. Характеризуется низким уровнем развития трудовой активности, выжидательно-пассивным поведением работника, использующего свои способности и инициативу фрагментарно и бессистемно. Труд не является внутренней потребностью, участие в нем диктуется внешними обстоятельствами.

Модель 2 - латентная (скрытая). Позитивная мотивация труда, личность осознает общественную значимость труда, однако позитивная мотивация не проявляется в высоком качестве деятельности и не сопровождается привлечением и реализацией личностных резервов в практике производства.

Модель 3 - инструментальная. Характерны отсутствие высоких мотивов участия в труде, однако достаточно сильны мотивы материальной заинтересованности, которые позволяют обеспечить высокую результативность деятельности по количественным и по качественным характеристикам.

Модель 4 - самодеятельная. Модель характеризуется высокой ориентацией на содержание труда как результата осознанного выбора

профессии и развития способности к данному виду трудовой деятельности, творческой реализации [52].

Т.О. Соломандина, В.Г.Соломандин рассматривают трудовой потенциал работника, и отмечают, что он раскрывается в трех компонентах:

а) ценностные ориентации и идеалы работника, определяющие его заинтересованность в повышении личного и общественного благосостояния, повышении производительности труда и увеличении своего вклада в прогресс общества;

б) психофизические особенности работника, его умение целеустремленно напрягать волю и концентрировать усилия на достижение определенного производственного результата, внимание и дисциплинированность, компетенции работника;

в) уровень профессиональной подготовки, квалификации, знания дела, опыта и мастерства, уровень профессионального самосознания, позволяющий регулировать социально-производственные процессы, приобретенные способности к труду [46].

Мотивация преследует цель создания необходимых условий и стимулов для наиболее полной реализации трудового потенциала каждого работника на конкретном рабочем месте. Особую важность приобретает осознание людьми высоких и общественно значимых мотивов, таких как цель в жизни, призвание, служение нравственному и честному делу и т.п.

Мотивация трудовой деятельности во многом определяется стремлением к продвижению по карьерной лестнице. Так, Л.В. Карташова, Т.В Никонова., Т.О. Соломанидина указывают, что успех продвижения человека по этапам трудовой карьеры зависит от ряда объективных и субъективных факторов:

1) от силы и устойчивости трудовой профессиональной мотивации;

2) от интеллектуальных возможностей и функциональных способностей человека по адаптации и включению в данный вид трудовой деятельности, зависящих от временных фаз его жизненного, трудового и семейного циклов;

3) от степени социальной зрелости работника, направленности его жизненных и трудовых интересов, трудового и жизненного опыта, определяющего приоритеты поведения в соответствии со своими потребностями и ценностными установками;

4) от характера микросреды в производственном коллективе, определяющей его функциональной структурой, стилем и методами взаимоотношений с руководством, содержанием труда, совпадающим с личными потребностями и интересами работника;

5) от условий и перспектив должностного и квалифицированного роста, определяющих не только возможность роста материального благосостояния, но и удовлетворение потребностей человека в самовыражении, признании, самоутверждении;

6) от устойчивости, стабильности и демократичности функционирования государственных социальных и правовых институтов, нормализующих миграционную, экологическую и демографическую ситуацию в стране,

создающих уверенность работника в завтрашнем дне, рождающих чувство стабильности и безопасности;

7) от ситуативных, случайных обстоятельств, вносящих элемент вероятности в развитие трудовой деятельности человека [40, с.157].

Таким образом, любая деятельность, в том числе и трудовая, побуждается мотивами. Мотивы являются неотъемлемым компонентом мотивационной сферы личности, куда входят множество других взаимосвязанных между собой параметров: ценности, убеждения, установки, намерения и пр. Мотивационная сфера личности находится в постоянном движении, саморазвитии под влиянием процессов как внутреннего развития и совершенствования индивида, так и в плане развития его связей с различными общностями людей. Так, на нее оказывают влияние состояние общественных отношений, политика, система образования и конкретные условия трудовой деятельности. Мотивация берет свое начало из потребностей, которые, в свою очередь, рождаются под влиянием огромного количества причин, факторов, условий жизни и труда. В соответствии с имеющейся направленностью мотивации (внутренней и внешней) выделяются модели трудовой активности работника: пассивно-адаптивная (труд не является внутренней потребностью, и направлен на внешние стимулы), латентная (позитивная мотивация труда, осознание общественной значимости своей деятельности при невысокой активности), инструментальная (в основе лежат мотивы материального благополучия), самодеятельная (ориентация на содержание труда как результата осознанного выбора). Кроме этого важно подчеркнуть, что мотивация трудовой деятельности во многом определяется стремлением к продвижению по карьерной лестнице, на что влияют различные факторы и условия трудовой деятельности.

Выводы по первой главе

Проведенный анализ научной литературы в рамках проблемы исследования позволил подробным образом рассмотреть вопрос о становления и развития мотивации личности в рамках профессиональной деятельности.

Анализируя определения различных авторов было установлено, что под мотивацией понимается совокупность факторов, активизирующих и направляющих поведение.

К. Замфир в своих работах различает две основные формы мотивации – внешнюю и внутреннюю. Внутренней мотивации присуще ощущение собственного выбора, а также удовлетворение и радость от выполняемой деятельности. Внешняя мотивация, в свою очередь, не связана с содержанием определенной деятельности, но обусловлена внешними по отношению к субъекту обстоятельствами: поощрения, наказания или другие виды внешней стимуляции. При этом внешняя мотивация разделяется на внешнюю положительную и внешнюю отрицательную. Внешняя положительная мотивация проявляется при ориентации человека на денежный заработок, стремление к продвижению по работе, ориентации на престиж и уважение со стороны других. Внешняя отрицательная мотивация связана со стремлением

избежать критики со стороны руководителей и коллег, стремлением избежать возможных наказаний или неприятностей.

Таким образом, мы выявили следующее определение мотивации *трудовой деятельности*: это возникающий и поддерживаемый у субъекта по ходу выполнения мобилизующего задания интерес к содержанию трудовой деятельности.

Мотивационная система личности представляет собой целостную организацию всех побудительных сил деятельности, лежащих в основе поведения человека, которая включает в себя такие компоненты, как потребности, собственно мотивы, интересы, влечения, убеждения, цели, установки, стереотипы, нормы, ценности.

Мотивационная сфера личности включает совокупность познавательных, профессиональных и личностных мотивов, определяющих характер освоения профессии и целенаправленное развитие профессиональных компетенций, обеспечивающих профессиональное и личностное становление человека на протяжении всей его жизни.

В соответствии с имеющейся направленностью мотивации (внутренней и внешней) выделяются модели трудовой активности работника: пассивно-адаптивная (труд не является внутренней потребностью, и направлен на внешние стимулы), латентная (позитивная мотивация труда, осознание общественной значимости своей деятельности при невысокой активности), инструментальная (в основе лежат мотивы материального благополучия), самодеятельная (ориентация на содержание труда как результата осознанного выбора). Кроме этого важно подчеркнуть, что мотивация трудовой деятельности во многом определяется стремлением к продвижению по карьерной лестнице, на что влияют различные факторы и условия трудовой деятельности.

Список используемой литературы

1. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии. [Текст] / А. Адлер. - М.: Астрель, 2012. – 482 с.
2. Алехина, О.Е. Стимулирование развития работников организации [Текст] / О.Е. Алехина // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 50 – 52.
3. Асмолов, А.Г. Деятельность и установка [Текст] / А.Г. Асмолов. – М.: Смысл, 2002. – 408 с.
4. Аширов, Д.А. Трудовая мотивация [Текст]: учебное пособие / Д.А. Аширов. – М.: ТК Велби, 2005. – 448 с.
5. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Текст]: учебное пособие для вузов / Г.Х. Бакирова. – М.: Юнити, 2009. – 440с.
6. Бессонова, Ю.В. Формирование профессиональной мотивации спасателей [Текст] // Дис. на соиск. уч. ст. канд. психол. наук. М., 2003. – 260 с.
7. Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы [Текст] / В.А. Бодров. - М.: Институт психологии РАН, 2013. – 273 с.
8. Бондаренко, И.Н. Личностные детерминанты процессуальной мотивации трудовой деятельности : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.03 [Текст] / Бондаренко И. Н. [Место защиты: Ин-т психологии РАН].- Москва, 2010.- 188 с.
9. Блинов, А. Мотивация персонала корпоративных структур [Текст] / А. Блинов // Маркетинг. – 2001. – № 1. – С. 88 – 101.
10. Бурмистров, А.Н. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? [Текст] / А. Бурмистров // Управление персоналом. – 2002. – № 7. – С. 48 – 49.
11. Васильев, И.А. Мотивация и контроль за действием [Текст] / И.А. Васильев, М.Ш. Магомед-Эминов. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 144 с.
12. Вербицкий, А.А. Формирование познавательной и профессиональной мотивации [Текст]: учебное пособие / А.А. Вербицкий, Т.А. Платонова. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 263 с.
13. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала [Текст]: учебное пособие / В.Р. Веснин. – М: Юристъ, 2001. – 496 с.
14. Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека [Текст] / В.К. Вилюнас. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 288 с.
15. Вилюнас, В.Р. Психология развития мотивации [Текст] / В.Р. Вилюнас. – М.: Речь, 2006. – 458с.
16. Годфруа, Ж. Что такое психология [Текст] / Ж. Годфруа. – СПб.: Питер, 2000. – 376 с.

17. Гордеева, Т.О. Психология мотивации достижения [Текст] / Т.О. Гордеева. - М.: Смысл, Издательский центр «Академия», 2013. – 377 с.
18. Гущина, И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда [Текст] / И. Гущина // Общество и экономика. – 2000. – № 1. – С. 169 – 174.
19. Дизель, П.М. Поведение человека в организации [Текст] / П.М. Дизель, У.Р. Мак–Кинли. – М.: АСТ, 1993. – 352 с.
20. Добролюбов, Е.А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала [Текст] / Е.А. Добролюбов // Банковские технологии. – 2002. – № 3. – С. 41 – 44.
21. Дорошева, М.В. Новые методы мотивации [Текст] / М.В. Дорошева // Управление персоналом. – 2000. – №4. – С. 64 – 74.
22. Дружинин, В.Н. Экспериментальная психология: Учебник для вузов, 3-е изд. [Текст] / В.Н. Дружинин. - СПб.: Питер, 2013. – 582 с.
23. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 320 с.
24. Залесский, Г.Е. Психология мировоззрения и убеждений личности [Текст] / Г.Е. Залесский.- М.: Наука. 2012. - 144 с.
25. Замфир, К. Удовлетворенность трудом. Пер. с румын. [Текст] / К. Замфир. - М.: Астрель, 2013. – 452 с.
26. Занюк, С. Психология мотивации [Текст] / С. Занюк. – Киев.: Эльга –Н, 2002. – 352с.
27. Иванцевич, Дж. М. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом [Текст] / Дж. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М: АСТ, 2001. – 263 с.
28. Ильин, Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины [Текст]: учебное пособие / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2003. – 544 с.
29. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст]: учебное пособие / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 466 с.
30. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин.- СПб.: Изд-во «Питер», 2014. – 482 с.
31. Каверин, С.Б. Мотивация труда [Текст]: учебное пособие / С.Б. Каверин. – М.: ИП РАН, 1998. – 224 с.
32. Катульский, Е.Н. Мотивация на рынке труда [Текст] / Е.Н. Катульский // Вопросы экономики. – 1996. – №2. – С. 5 – 10.
33. Климов, Е.А. Психология профессионала [Текст] / Е.А. Климов. - М.: Институт практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК», 2011. – 381 с.
34. Ковалев, В.И. Мотивы поведения и деятельности [Текст]: учебное пособие / В.И. Ковалев. – М.: Изд-во Проспект, 2001. – 213 с.
35. Комаров, Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом [Текст] / Е.И. Комаров // Управление персоналом. – 2002. – №1. – С. 38 – 41.
36. Леонтьев, А.Н. Деятельность, сознание, личность [Текст]: учебное пособие / А.Н. Леонтьев. – М.: ПЕР СЭ, 2004. – 352 с.

37. Лютенс, Ф. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / Ф. Лютенс. – М.: Инфра–М.: АСТ, 2002. – 672 с.
38. Маклелланд Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, 2014. – 482 с.
39. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 2012. – 484 с.
40. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2006. – 352 с.
41. Махорт, Н. Проблема мотивации в трудовой деятельности [Текст] / Н. Махорт // Управление персоналом. – 2002. – №7. – С. 31 – 35.
42. Мильман, В.Э. Внутренняя и внешняя мотивация учебной деятельности [Текст] / В.А. Мильман // Вопросы психологии. – 1987. – № 5. – С. 21 – 27.
43. Москвичев, С.Г. Мотивация, деятельность и управление [Текст]: учебное пособие / С.Г. Москвичев. – Киев, 2003. – 490 с.
44. Носкова, О.Г. Психология труда [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / О.Г. Носкова. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 384с.
45. Обуховский, К. Психология влечений человека [Текст]: учебное пособие / К. Обуховский. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 248с.
46. Пряжников, Н.С. Мотивация трудовой деятельности [Текст]: учебное пособие / Н.С. Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 368 с.
47. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика: методики и тесты [Текст]: учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – М.: АСТ, 2001. – 648с.
48. Ребзуев, Б.Г. Исследование мотивации достижений [Текст] / Б.Г. Ребзуев. – СПб.: Питер, 2004. – 423 с.
49. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии [Текст]: учебное пособие / С.Л. Рубинштейн. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 672 с.
50. Русалов, В.М. Биологические основы индивидуально–психологических различий [Текст] / В.М. Русалов. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 367 с.
51. Самоукина, Н.В. Мотивация персонала как проблема [Текст] / Н.В. Самоукина // Управление персоналом. – 2004. – №7. – С.62 – 66.
52. Семенов, С.П. Мотивационный анализ: психотерапевтическая версия [Текст]: учебное пособие / С.П. Семенов. – СПб.: Питер, 2000. – 275 с.
53. Сидоренко, Е.В. Математические методы обработки в психологии [Текст] / Е.В. Сидоренко. – СПб: Речь, 2003. – 350 с.
54. Скиннер, Б.Ф. Оперантное поведение // История психологии. XX век / Б.Ф. Скиннер; Под ред. П.Я.Гальперина; А.Н.Ждан. 5-е изд. - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. - С.531-566.
55. Толочек, В.А. Современная психология труда [Текст]: учебное пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2006. – 479 с.
56. Ушаков, Д.Н. Толковый словарь русского языка [Текст] / Д.Н. Ушаков. – М.: АСТ, 2006. – 640 с.
57. Файзуллаев, А.А. Мотивационная саморегуляция личности [Текст]: учебное пособие / А.А. Файзуллаев. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 368 с.

58. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса / Л. Фестингер. СПб.: Ювента, 2011. -317 с.
59. Фетискин, Н.П. Социально–психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст]: учебное пособие для вузов / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Эврика, 2002. – 256 с.
60. Хакер К., Хойос К. Мотивация профессиональной деятельности // Человеческий фактор / Под ред. Г. Салвенди. М.: Мир, 2011. - С. 268-297.
61. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] / Х. Хекхаузен. – СПб.: Питер, 2003. – 425 с.
62. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения [Текст]: учебное пособие / Х. Хекхаузен. – СПб.: Речь, 2001. – 240 с.
63. Хьелл, Л. Теории личности [Текст] / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 567 с.
64. Чирков, В.И. Мотивация трудовой деятельности: критический анализ зарубежной теории трудовой мотивации [Текст] / В.И. Чирков. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 355 с.
65. Шадриков, В.Д. Введение в психологию: мотивация поведения [Текст]: учебное пособие / В.Д. Шадриков. – М.: Лотос, 2001. – 275 с.
66. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. -М.: Владос-Пресс, 2012. – 471 с.
67. Шапарь, В.Б. Новейший психологический словарь [Текст] / В.Б. Шапарь, В.Е. Россоха, О.В. Шапарь. – Ростов Н/Д.: Феникс, 2005. – 808с.
68. Шаховская, Л.С. Мотивация трудовой деятельности, в переходной экономике [Текст]: учебное пособие / Л.С. Шаховская. – М.: Изд–во Проспект, 2001. – 213 с.
69. Щекин, Г.Н. Организация и психология управления персоналом [Текст]: учебное пособие / Г.Н. Щекин. – Киев: МАУП, 2002. – 832 с.
70. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб.: Питер, 2012. – 366 с.