

Балакишина Елена Владимировна

канд. психол. наук, доцент

Захарова Ольга Викторовна

старший преподаватель

Филиппченкова Светлана Игоревна

д-р психол. наук, доцент, доцент

ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»

г. Тверь, Тверская область

О ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВАНИЯХ ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: АНАЛИЗ ПОДХОДОВ

Аннотация: в статье представлены результаты дискурса о теоретических основаниях исследования трудовой мотивации в психологической науке. результаты теоретического анализа проблемы мотивации трудовой деятельности, раскрыты в современные ведущие направления изучения мотивационной сферы профессионала в русле зарубежной и отечественной психологии. Проанализированы центральные факторы управления мотивацией трудовых кадров в организации, а также ее влияние на эффективность, успешность и результативность трудовых функций персонала.

Ключевые слова: мотив, мотивация, потребность, поведенческая активность, стимулирование, профессиональная деятельность, персонал.

Дискурс-анализ современной литературы по проблемам профессиональной мотивации позволил сформулировать наиболее обобщенное определение концепта «мотивация профессиональной деятельности». На наш взгляд, то не что иное, как определенное состояние человека, проявляющееся в стремлении достичь конкретных целей. Трудовая мотивация же в данном контексте, это такое состояние, которое поддерживает заинтересованность работника в выполнении должностных, профессиональных обязанностей на требуемом уровне. Психологическим основанием такой активности выступает воздействие совокупности внутренних и внешних факторов (мотивов, стимулов) [1]. Теоретический анализ

позволил выделить три основных направления исследования мотивации: рассматриваемое нами явление может раскрываться как психологическое состояние; как активный процесс; как совокупность стимулов и мотивов [7]. Три указанных направления изучения мотивации трудовой деятельности тесно связаны между собой, но не тождественны. В современной психологии труда, организационной психологии и психологии и кадрового менеджмента популярностью пользуются теории мотивации, которые разработаны в рамках содержательного и процессуального подходов [2]. При первом в фокусе исследовательского внимания находится совокупность потребностей человека, стимулирующих проявление мотивов поведения человека, в частности его деятельности. К основателям и последователям этого подхода можно отнести А. Маслоу, Ф.И. Херцберга, Д. Макклеланда и др. Второй же подход базируется на теории ожиданий В. Врума, теории справедливости Д.Э. Мэйо и общей теории мотивации Л. Портера, Э. Лоулера.

Особый интерес представляет теоретический подход Х. Шольца, предложившего адекватный подход к упорядочиванию уже известных концепций мотиваций [3]. Им были выделены четыре блока теорий мотивации. Во первых, 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 потребность 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.

Во-вторых, процессуальные теории: 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].

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

И, наконец, в-четвертых, теории, 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 обеспечению 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].

В современной психологии труда и организационной психологии остаются актуальными проблемы мотивации труда персонала организации, которые обуславливают интенсивность, качество труда работников, ее успешность, эффективность и результативность. 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 [8; 11]. 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]. 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]. 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].

Таким образом, появление и разработка 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. В современных исследованиях, посвященных мотивационным процессам, акцент смещается с рассмотрения личностных особенностей мотивации на комплексный подход к раскрытию факторов, мотивирующих деятельность сотрудников, анализу проблем и факторов профессиональной мотивации. Этот подход приводит к появлению понятия коллективной мотивации. Исторически все теории мотивации тесно связаны между собой. Однако отдельного внимания заслуживают механические, раскрывающие действие наиболее простых систем (наказания, поощрения) на поведение работника. Различные теории и подходы к определению мотивации персонала, подтвержденные на практике, не только не конфликтуют между собой, но и

дополняют друг друга. Полученные в ходе исследования мотивации профессиональной деятельности результаты позволят решить проблемы, связанные с личностным ростом, реализацией в труде, обретением психологического комфорта в профессии.

Список литературы

1. Гусев А.Н. Диагностика трудовой мотивации: опыт разработки методики / А.Н. Гусев, Е.А. Стрижова // 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. психол. наук / А.Ф. Джумагулова. – СПб., 2010. – 215 с. – EDN QEVZNB
3. Дубнякова А.И. Анализ исследований в области мотивационных предпочтений сотрудников ОВД / А.И. Дубнякова, С.А. Хвеженко // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2007. – №4 (36). – С. 184–188.
4. Коваленко Н.В. Мотивация и система стимулирования педагогов / Н.В. Коваленко // Завуч. – 2008. – №8. – С. 32–34.
5. Лобанова Т.Н. Методика изучения трудовых интересов работников современных организаций / Т.Н. Лобанова // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2021. – №2. – С. 314–340. – DOI 10.11621/vsp.2021.02.14. – EDN OYNOEU
6. Лузаков А.А. Структура мотивационного профиля работника / А.А. Лузаков // Вестник науки и образования. – 2017. – Т. 2. – С. 169–173. – DOI 10.20861/2312-8089-2017-36-013. – EDN ZXIXOL
7. Лузаков А.А. Построение мотивационных профилей как условие эффективного управления мотивацией персонала / А.А. Лузаков // 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. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1997. – 704 с.

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

10. Носкова О.Г. Проблемы психологии деятельности и ее субъекта в творчестве Е.А. Климова (к 90-летию со дня рождения) / О.Г. Носкова // Психологический журнал. – 2021. – Т. 42. №2. – С. 120–128. – DOI 10.31857/S020595920014250-1. – EDN EVPLAM

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

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

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

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

15. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 224 с. – EDN QODQVJ