Месевра Анастасия Владимировна

Магистрант

Направление: Психология

Магистерская программа: Психология

Актуальные проблемы влияния мотивации на деятельность специалиста

Аннотация. Статья направлена на выявление актуальных проблем влияния мотивации на деятельность специалиста.

Ключевые слова: мотив, мотивация, мотивирование, мотивация личности, мотивационная сфера личности, мотивирующие факторы.

Проблема мотивации в деятельности специалиста, на сегодняшний день, относится к числу самых острых не только в теоретическом, но и в практическом отношении. Это связанно с тем, что огромное количество теорий и исследований в области изучения мотивации не обеспечивают целостной и ясной картины понимания этого явления. На сегодняшний день, существует множество различных теорий для объяснения мотивирующих факторов специалистов. Мотивационная составляющая в деятельности специалиста, по силе своего воздействия на эффективность труда, выступает как важный и самостоятельный фактор, который может гарантировать эффективность и динамичность работы предприятия любой сферы.

По своей психологической сущности, мотивация – это желания и побуждения, которые вызывают активность человека, и определяет содержание ее направленности. Наиболее полное определение понятия «мотивации» было предложено Р. Немовым: «Мотивацию можно определить, как совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность» [3]. При этом, в современной психологии до сих пор не выяснено содержание понятия «мотив». Мотив не может быть

© Бюллетень магистранта 2018 год № 5

адекватно объяснён сам по себе, вне неразлучных связей и изначальной включенности в систему тех детерминант – образа, отношения, действия, которые конституируют общий строй психической жизни. Его «служба» в этой жизни представлена тем, чтобы придать поведению импульс и направленность к цели, поддерживая энергетическое подкрепление поведения на всем пути стремления к ней. Мотив, в одном случает, это то, что движет живым существом, ради чего оно тратит свою жизненную энергию [2] . В другом случае, мотив – это то, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим к совершению определенных действий [4].

Основная функция мотивов, это мобилизация способностей, функциональных возможностей, профессионального опыта человека на достижение поставленных целей, результатов деятельности. Эти функции реализуются в том случае, когда устанавливается прямая, непосредственная или этапная связь желаемых, ожидаемых целей результатов с функциональными и профессиональными возможностями человека, с необходимыми приемами, способами реализации и развития этих возможностей [1].

После изучения различных теорий мотиваций можно выявить основные психологические условия влияния мотивации на деятельность специалиста. В первую очередь, это нематериальные (психологические) мотивы деятельности и потребностей: в самоуважении, удовлетворении работой, признании и других. К основным понятиям теории мотивации относятся: потребности и вознаграждение.

Потребности, это физиологическое или психологическое ощущение недостатка чего-либо. Она может быть сознательной и бессознательной, то есть неосознаваемой в данный момент данным индивидуумом. Потребности можно классифицировать на первичные и вторичные. Первичные, по своей природе физиологические и врожденные: в пище, воде, воздухе, сне, сексуальных отношениях. Вторичные потребности это психологические: в успехе, уважении,

© Бюллетень магистранта 2018 год № 5

привязанности, власти, принадлежности к чему-либо, общении. Поскольку каждый человек индивидуальность, то диапазон вторичных потребностей очень широк [6]. Потребность порождает побуждение, ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность и цель. При достижении цели удовлетворение потребности может быть полным, частичным, отрицательным. В случае положительного удовлетворения человек склонен повторять данное поведение в сходной ситуации в будущем. Поведение, ведущее к отрицательному результату, избегается.

Вознаграждением является все, что человек считает ценным для себя. Разного рода поощрения подразделяются на внутренние и внешние. К первым можно отнести чувство самоуважения, удовлетворенность достигнутым результатом, ощущение содержательности и значимости своего труда, ответственности и неформальное общение, возникающее в процессе выполнения работы. Для обеспечения такого рода вознаграждений от руководителя требуется точная постановка задачи и создание необходимых условий труда. Внешним вознаграждением выступает то, что дается организацией за выполненную работу: заработная плата, премии, продвижение по службе, символы статуса и престижа, похвалы и признания, дополнительные льготы и вознаграждения.

В психологии различают мотивацию двух видов: положительную и отрицательную. К положительной мотивации относится: стремление добиться успеха в своей деятельности. Она обычно предполагает проявление сознательной активности и связана определенным образом с проявлением положительных эмоций и чувств, например, одобрение тех, с кем трудится данный человек.

К отрицательной мотивации относится все то, что связано с применением осуждения, неодобрения, что влечет за собой, как правило, наказание не только в материальном, но и в психологическом смысле слова. При отрицательной мотивации человек стремится уйти от неуспеха. Боязнь наказания приводит обычно к возникновению отрицательных эмоций и чувств. А следствием этого

© Бюллетень магистранта 2018 год № 5

является нежелание трудиться в данной области деятельности. Известно, что многократное применение наказания существенно снижает его действие. Такова психологическая закономерность [5].

Благодаря исследованию базовый понятий, были выделены: регуляторы мотивации и главные мотиваторы.

К регуляторам мотивации относятся: рабочая среда (рабочее место, уровень шума, наличие системы питания, дизайн помещения, удобства, чистота, физические условия работы), вознаграждение (оплата труда и другие выплаты, выходные дни, дополнительные выгоды, система медобслуживания, системы социального обеспечения), безопасность (принадлежность, причастность, уважение, одобрение, стиль управления, отношения с окружающими, сведения о том, как в компании относятся к работникам).

К главным мотиваторам относятся: личное развитие, чувство причастности, интерес и вызов. Факторы этих групп должны быть сбалансированы, тогда возникает удовлетворенность работой и преданность организации.

Психологические условия мотивации каждого человека обусловлены как внешними факторами, так и его личностными особенностями, среди которых наиболее важную роль играет мотивационная сфера личности. Если мотивация характеризует поведение и деятельность человека в каждый конкретный момент времени и нередко определяется в большей мере ситуацией, то мотивационная сфера личности – это совокупность устойчивых свойств личности, обусловливающих ее мотивацию в различных условиях: «Все побудительные источники активности личности объединяются понятием мотивационной сферы, которая включает потребности личности, ее интересы, стремления, влечения, убеждения, установки, идеалы, намерения, а также социальные роли, стереотипы поведения, социальные нормы, правила, жизненные цели и ценности и, наконец, мировоззренческие ориентации в целом» [1].

© Бюллетень магистранта 2018 год № 5

К основным проблемам изучения влияния мотивации на деятельность специалиста можно отнести следующие:

– во-первых, до сих пор нет единого мнения относительно выработки единого определения мотивации и мотивов. Определений понятия мотивации столь же много, сколько и исследователей, которые занимаются этим явлением.

– во-вторых, специфика деятельности специалиста создает трудности в изучении его профессиональной мотивации (трудовой мотивации). С одной стороны, труд, как один из факторов развития человека, сам является потребностью и движущей силой. С другой стороны, труд, как деятельность, требующая умственного или физического напряжения, затраты физической или умственной энергии, заставляет человека избегать этого напряжения.

– в-третьих, существует разрыв между теоретическими знаниями о мотивации специалиста и применением этих знаний на практике. Теории мотивации разработаны психологами, специалистами в своей отрасли, а на практике их рекомендации применяют не всегда компетентные в данном вопросе сотрудники.

– в-четвертых, вопрос мотивации довольно сложно поддается практическому исследованию. Основным методом исследования мотивации является наблюдение и различные тесты и опросники. Этим методы, к сожалению, не могут дать исчерпывающей объективной информации и соответственно прироста знания в области изучения мотивации труда. Также исследованию, в основном, подвергаются осознаваемые мотивы и стимулы, а бессознательные влечения не берутся в расчет, что обедняет наше представление о мотивации в целом.

© Бюллетень магистранта 2018 год № 5

Литература

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001.

2. Максимова С.Г. Особенности мотивации профессиональной деятельности социальных работников в сфере социального обслуживания (социально-психологический аспект) // Социология. 2006. № 4.

3. Немов Р.С. Психология: учебник для студентов высш. пед. учеб. заведений: в 3 кн. Кн. 1. Общие основы психологии. 3-е изд. М.: ВЛАДОС, 2003.

4. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Основы теоретической психологии. М.: ИНФРА-М, 1998.

5. Розанова В.А. Психология управления. Учебно-практическое пособие. Часть I и II. М., 1996-1997.

6. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2002.

© Бюллетень магистранта 2018 год № 5