Мотивация профессиональной деятельности как научная категория в социальных и гуманитарных науках

Ермолов Никита Алексеевич
курсант ВУНЦ ВВС "ВВА", г. Воронеж
Научный руководитель: **Карлова Екатерина Николаевна,**
к.с.н, старший научный сотрудник
ВУНЦ ВВС "ВВА", г. Воронеж

Проблема формирования и развития мотивации учебной и трудовой (профессиональной) деятельности является междисциплинарной. Она изучается философами, социологами, психологами, педагогами и представителями других научных дисциплин.

В данной работе под мотивом будем понимать осознанное побуждение к деятельности субъекта (личности, социальной группы, общности), связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности. Под термином мотивация будем понимать осмысление индивидом ситуации, выбор и оценку различных моделей поведения, их предполагаемых результатов и формирование на этой основе мотивов [1].

Анализ научной литературы показывает, что наибольшее развитие теории мотивации получили в психологии, о чем свидетельствуют многочисленные работы как отечественных (В.Г. Асеев, Б.И. Додонов, Е.П. Ильин, В.И. Ковалев, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, В.С. Мерлин, П.М. Якобсон и др.), так и зарубежных ученых (Дж. Аткинсон, К. Мадсен, Д. Маккеланд, А. Маслоу, Г.Клаус, К.Левин, Х. Хеккаузен, Г.Холл и др.). При этом, как писал Х. Хеккаузен «едва ли найдется другая такая же необозримая область психологического исследования, к которой можно было бы подойти со столь разных сторон, как к психологии мотивации» [2, 38].

Американский ученый, основоположник научного направления по мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала, Абрахам Маслоу выдвинул теорию, согласно которой человеческие потребности составляют иерархию или порядок актуализации. После того как потребность удовлетворяется, она теряет свою актуальность. По мнению А. Маслоу, человеческие потребности могут быть сгруппированы в пять качественно различных категорий: физиологические потребности, потребности в безопасности и стабильности, потребности в принадлежности, потребности в общественном признании и потребности самореализации. Согласно теории иерархии потребностей, если человек не удовлетворил свои потребности первого и второго уровня, организация сможет положительно воздействовать на его мотивацию, предоставляя достаточный уровень заработной платы, определенные льготы и гарантии занятости. Для работников с потребностями более высокого уровня эти элементы не будут оказывать стимулирующего воздействия [3].

Классическая концепция Ф. Герцберга базируется на том, что существует два типа факторов, влияющих на трудовое поведение работников: гигиенические факторы, связанные с внешними условиями труда, и мотивирующие факторы, связанные содержанием труда. К гигиеническим относятся: условия труда, размер заработной платы, предоставляемые льготы, социальный статус, гарантии занятости. Мотивирующие факторы: ответственность и возможность принимать решения, продвижение по служебной лестнице, положительная оценка достижений, чувство удовлетворения от достигнутого, содержание работы. Чтобы мотивировать сотрудников, по мнению Ф. Герцберга, основное внимание нужно уделить тем факторам, которые ассоциируются с самой работой или с ее непосредственными результатами, такими как личный рост, продвижение по службе,

признание со стороны коллег и руководителей [4].

Известной мотивационной концепцией является теория социальных потребностей Д. Мак Клелланда. Автор полагает, что существует четыре группы потребностей, определяющих трудовую мотивацию человека: потребности власти, потребности успеха, потребности причастности и избегания. Первые три системы отражают развитие социальных мотивов человека, тогда как четвертая система является отражением потребности в безопасности, и находится в тесном взаимодействии с первыми тремя. Указанные потребности в концепции Д. Мак Клелланда не исключают друг друга и не расположены иерархически. Автор считает, что не существует иерархической связи между потребностями [5].

Достижения психологической науки в области мотивационных теорий получают развитие в социологии, где большое внимание уделяется социальной среде и социально-экономическим условиям, в которых развиваются отношения между субъектами, в том числе трудовые отношения. Различные аспекты мотивации труда активно разрабатывались в советское время социологами А.Г. Здравомысловым, Н.С. Новоселовым, К.К. Платоновым, В.П. Рожиным, В.А. Ядовым.

В известном социологическом исследовании «Человек и его работа» В.А. Ядов и А.Г. Здравомыслов различают мотив и стимул как внутреннее и внешнее побуждение к деятельности. Стимулы — определяемые социальными условиями обстоятельства, которые, затрагивая интересы работника, становятся субъективно значимыми побудительными силами. Мотивы — внутренне осознанные и неосознанные побуждения, соответствующие данным стимулам. Ученые выделяют также несколько типов, уровней мотивов деятельности в зависимости от типа или уровня стимулов. Высший уровень составляют мотивы (и стимулы), детерминированные общими социальными условиями, политическим строем и идеологией. Далее мотивы (и стимулы), определяемые специфическими условиями деятельности, среди которых содержание труда является наиболее важным. Еще более специфические условия, порождающие специфические мотивы, — конкретные особенности трудовой деятельности на данном предприятии и т. д. [6].

В эмпирических исследованиях трудовой мотивации мотивы часто разделяют на внутренние (интринсивные) и внешние (экстринсивные). Внутренняя мотивация связанна с личностными диспозициями (потребностями, установками, интересами, влечениями), при этом деятельность осуществляется субъектом добровольно, без принуждения извне. Внешние мотивы обусловлены условиями и обстоятельствами, находящимися за пределами самого работника и труда как такового (зарплата, страх осуждения, стремление к престижу). Рассматривая структуру мотива трудовой деятельности, К. Замфир подразделяет внешнюю мотивацию на положительную (ВПМ) — стимулы, ради которых человек считает необходимым приложить свои усилия (материальное стимулирование, карьерный рост, престиж и пр.) и отрицательную мотивацию (ВОМ) — стимулы, выполняющие принудительную функцию в реализации трудовой деятельности (наказания, критика, осуждение, штрафы и пр.), но позволяющие избегать возможных неблагоприятных тенденций. С точки зрения удовлетворения трудом и его производительности, внутренняя мотивация, по мнению автора, является наиболее предпочтительной и эффективной. Затем по степени положительного влияния следует внешняя положительная мотивация. Внешняя положительная и внешняя отрицательная мотивация обладают меньшей устойчивостью, т.к. быстро теряют свою стимулирующую силу. Например, материальное стимулирование, если оно остается на одном и том же уровне, может не только потерять свою мотивационную нагрузку по прошествии некоторого времени, но и послужить фактором возникновения производственного конфликта. Соответственно, при многократном повторении снижается значимость и внешних отрицательных мотиваторов [7].

Мотивы, непосредственно связанные с трудовой деятельностью человека, профессор Е.П.

Ильин подразделяет на мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы. По мнению Е.П. Ильина, мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы. То есть общие мотивы трудовой деятельности реализуются в конкретных профессиях и на определенных рабочих местах. В качестве основных мотивов трудовой деятельности Е.П. Ильин подчеркивает такие, как престиж профессии; содержание труда; возможность продвижения по службе и повышение квалификации; установление благоприятных взаимоотношений с руководителями и коллегами по работе [8].

Теории внешней мотивации наиболее ярко отражены в работах ученых-бихевиористов, например, в исследованиях Э.Л. Торндайка. Закон Торндайка гласит, что привлекательные и непривлекательные последствия поведения влияют на частоту инициации поведенческих актов, приводящих к этим последствиям. Поведение, которое приводит к положительным последствиям, закрепляется и имеет тенденцию к повторению, тогда как поведение, приводящее к отрицательным последствиям, имеют тенденцию к прекращению. Прикладное применение закона в практической деятельности состоит в регулярном подкреплении руководителем желательного поведения работника. Немаловажно, что внешняя мотивация обращена главным образом на работников, которые занимают инертную позицию в жизни с довольно небольшой социальной вовлеченностью. Внешняя мотивация — это регулирование трудовой деятельности персонала с помощью реализации механизма оплаты труда и различного вида дополнительных материальных поощрений. По мнению большинства современных ученых, основой мотивационной системы должны стать метамотиваторы, приносящие человеку психологическое удовлетворение. Все остальные мотиваторы могут использоваться периодически, поскольку действуют только определенное время [9].

Итак, из краткого анализа основных теорий профессиональной мотивации становится ясно, что структуру истинных побуждений, которые заставляют человека отдавать работе максимум усилий, трудно определить, и она чрезвычайно сложна. Ни одна теория мотивации не дает исчерпывающего объяснения побудительным механизмам профессиональной деятельности. Однако, практически во всех рассмотренных нами теориях предпочтение отдается внутренней мотивации человека, связанной с самореализацией и положительным отношением к содержанию труда. Владея современными моделями мотивации, можно значительно расширить возможности по привлечению в военную профессию талантливых, образованных людей для выполнения задач, направленных на обеспечение обороны и безопасности России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Социологический энциклопедический словарь: на русском, английском, немецком, французском и чешском языках / Редактор-координатор академик РАН Г.В. Осипов. М.: Изд-во НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА М), 2000. 488 с.
2. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб.: Питер, 2003. 860 с.
3. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. СПб.: Питер, 2008. 352 с.
4. Мескон Майкл Х., Альберт Майкл, Хедоури Ф. Основы менеджмента, 3-у изд.: Пер. с англ. М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2007. 665 с.
5. Макклелланд Д. Мотивация человека СПб.: Питер, 2007. 672 с.
6. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. 485 с.
7. Замфир К. Удовлетворённость трудом. Мнение социолога. Пер. с рум. М: Политиздат, 1983. С. 142.
8. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 512 с.
9. Мюллер Е.В. Классические теории мотивации и их значение для современной практики

управления человеческими ресурсами // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Экономические науки. 2014. № 1 (11). С. 71-80.