

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ

Л.П. Ермалович, кандидат экономических наук, доцент (ГИУСТ БГУ, г. Минск)

Основной особенностью управления при переходе к рынку является возрастающая роль личности работника. Ситуация, которая сложилась в настоящее время в нашей стране, несёт как большие возможности, так и большие угрозы для каждой личности в плане устойчивости её существования. То есть сейчас существует крайне высокая степень неопределённости в жизни каждого человека. Следовательно, необходимо разработать новые подходы к управлению. И здесь не обойтись без создания философии управления и выработки совместных ценностей, социальных норм, установки поведения, которая регламентирует поведение отдельной личности [1, 129].

Увязать интересы отдельных людей и интересы организации, создать команду эффективно работающих сотрудников, способных быстро реагировать на изменения внешней среды – важнейшая задача, которую предстоит решить современному руководителю. Все чаще управленцы говорят о практической необходимости формирования корпоративной культуры, корпоративного духа, системы корпоративных ценностей, о формировании эффективной потребностно-мотивационной системы организации.

Лояльность персонала, преданность работников своей организации, их желание прилагать максимум усилий в ее интересах, разделять ее ценности и цели тесно связаны с их удовлетворенностью работой. Удовлетворенность работой и ее эффективность во многом определяется особенностями мотивации персонала. Мотивация – одна из основных функций менеджмента, и именно с ее помощью оказывается воздействие на персонал организации. Сущность мотивации заключается в том, чтобы персонал фирмы выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами и обязанностями, сообразуясь с принятыми управленческими решениями [2, 13]. Мотивация важна как для работника, так и для менеджеров, желающих добиться от команды наилучшего результата. Связь между мотивацией труда и успехом организации сегодня подтверждается рядом исследований. Но, несмотря на усилия науки, мотивация во многом остается неразгаданной. Трудно выделить и измерить все ее переменные и все последствия ее применения.

Предпосылки для возникновения научной проблематики мотивации были заложены в идеях мыслителей античной и средневековой философии как соотношение объективных и субъективных категорий сущего. Идеи Платона о цели, по которой можно судить о стараниях человека, представляют основу мотивационного поведения человека. Ведущим в поведении человека, по Аристотелю, является интуиция психолого-педагогической мысли. Объективная реальность, повседневная практика показывают, что психологическая картина мотивационной сферы личности чрезвычайно многогранна, сложна, динамична, социально изменчива. В философских исследованиях она понимается как уровень развития сознания, рефлексии, ценностей, созидания при условии богатства интуиции и переживания человека. В отечественной психологии проблема мотивации рассматривалась в контексте самосознания, самопонимания. Анализу мотивации как научной категории уделяется внимание в работах Н.А. Бердяева, которому удалось глубоко переосмыслить субъективный, внутренний мотивационный мир русского человека.

Развитие научных взглядов на мотивацию личности представлено с позиции состояния проблемы исследования психологического феномена мотивации в философских, научно-педагогических, научно-теоретических отечественных и зарубежных исследованиях.

Теоретический анализ научной мысли позволил определить блоки структурных элементов мотивационной активности: 1) блок гуманных отношений к человеку; 2) потребностный блок; 3) мотивационный блок; 4) блок аналитической деятельности и мыслительных способностей; 5) эмоционально-волевой блок; 6) блок самобытности; 7) блок самостоятельности и самосознания.

Из анализа литературы видно, что понятие мотива определяется неоднозначно. Это обусловлено тем обстоятельством, что данное понятие разрабатывается разными авторами независимо друг от друга, в разных проблемных контекстах, а также преобладанием эмпирических исследований над теоретическими.

Познание мотива как устойчивого личностного образования, определяющего мотивационную сферу личности, рассматривается с учетом понимания его внутренней структуры, в основе которой содержится система мотивационных компонентов. Всякая потребность проявляется субъективно, с различной степенью осознания в эмоциях, поведении и деятельности, на основе закономерностей развития личности приобретает устойчивые образования. Мотив же выступает в сознании человека как объект или цель, на которую направлено, в конечном счёте, поведение.

А.Н. Леонтьев определил мотив как тот предмет, который, отвечая актуальной потребности, т.е. выступая в качестве средства её удовлетворения, организует и определенным образом направляет поведение [3]. В.С. Мерлин характеризует мотив как узкое, частное, изменчивое отношение человека к определенным предметам и явлениям внешнего мира.

Мотивы – это намерения, представления, идеи, чувства, переживания (Л.И. Божович); потребности, влечения, побуждения, склонности (Х. Хекхаузен); желания, хотения, привычки, мысли, чувство долга (П.А. Рудик) и др. Несмотря на множество различных теорий, большинство психологов сходятся на том, что, чаще всего, мотив – это либо побуждение, либо цель (предмет), либо намерение, либо потребность, либо свойство личности, либо её состояние.

Анализируя работы исследователей, изучающих природу мотивов, можно сделать вывод о том, что содержательная характеристика мотива представляет возрастание положительного и отрицательного отношения к деятельности. Усложнение структуры мотивационных компонентов определяется побуждениями, отношениями, установками как осознание объективных закономерностей, понимание значений смысла для себя, через уровень притязаний, самооценку.

Мотивационная сфера личности определяется развитой структурой установок, мотивов, мотивационным самосознанием и самоопределением, мотивационным самовыражением, переживанием чувств удовлетворенности или неудовлетворенности от результатов своего поведения.

Мотивация как устойчивое личностное образование выступает как выработка субъектом своей позиции, отношения к задаче, возможным путям ее решения на основе конкретных отношений личности. Термин «мотивация» представляет более широкое понятие, чем термин «мотив». Р.С. Немов понимает под мотивацией «...совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность» [4].

Согласно А.К. Марковой, мотивация выполняет несколько функций: побуждает поведение, направляет и организует его, придает ему личностный смысл и значимость. Наличие нескольких функций мотивации показывает, что мотивация не только предшествует поведению, но и постоянно присутствует на всех его этапах. Единство этих трех функций обеспечивает регулирующую роль мотивации в поведении [5].

Выделяют два подхода к определению мотивации. Первый из них рассматривает мотивацию как структурное образование, как совокупность факторов или мотивов. В рамках второго подхода мотивация рассматривается как динамическое образование, как процесс, поддержи-

вающий психическую активность человека на определённом уровне. Существует и другое понимание: мотивация – это совокупность мотивов поведения и деятельности. В этом случае для оценки мотивации используются те же динамические параметры – сила и устойчивость, что и при оценке мотива. Наряду с ними используются и другие – множественность, структурность, иерархичность. Множественность характеризует развитость содержания, то есть достаточное число мотивов. Примером этому служит известная иерархия мотивов А. Маслоу, которая открывается физиологическими потребностями, включает в себя потребности безопасности, потребности любви, самоуважении и завершается потребностями самоактуализации.

Мотивация как система процессов, отвечающих за побуждение деятельности, требует понятия, которое структурировало бы эту систему. В качестве такого понятия выделяют потребность, как «единицу» мотивации (А.Н. Леонтьев).

Общепризнанным является положение, что любая осознанная деятельность есть способ удовлетворения собственных потребностей «Никто не может сделать что-нибудь, не делая это вместе с тем ради какой-либо из своих потребностей» [6]. «Ближайшее рассмотрение истории убеждает нас в том, что действия людей вытекают из их потребностей, их страстей, их интересов... и лишь они играют главную роль» [7].

Липсиц И.В. определяет потребности как «ассортимент и объем благ, которые люди хотели бы получить для удовлетворения своих нужд, если бы эти блага были доступны бесплатно и без ограничений» [8].

Уткин Э.А. утверждает, что «Потребности представляют собой желания, стремления к определенному результату» [9].

В своей работе «Человек и его потребности» Бережной Н.М., подчеркивает, что «потребности – сегмент внутреннего мира человека, неосознанный побудитель активности» [10].

При подобном разногласии в определении категории «потребность», сложно оценить достоинства и недостатки различных точек зрения на потребности как исходную составляющую мотивационного менеджмента. В этих условиях неизбежно признаваемое большинством авторов «отсутствие канонизированного учения, объясняющего все, что лежит в основе мотивации человека» [11].

Нельзя не согласиться с тем, что потребности – это «компонента внутреннего мира» субъекта, «она не выходит за пределы соматического бытия человека, относится к характеристике душевного мира субъекта деятельности» [12]. Но потребность не есть проявление самой себя, а является проявлением ощущаемой необходимости согласования желаемых

условий, в которых находится субъект. Ощущаемый диссонанс между условиями комфортного существования человека и текущими условиями его существования, отражаются в головах людей в форме потребностей, причем отражаются приближенно, не полностью, согласно уровню восприятия и уровню знаний об условиях существования, в которых находится субъект [13].

Таким образом, потребности человека – есть отпечатки в его собственном сознании ощущаемой необходимости обеспечения соответствия комфортных и текущих условий его существования.

Структура мотивов зависит не только от степени удовлетворения различных групп потребностей, но и от особенностей характера восприятия этих потребностей.

По мере осознания человеком своих потребностей, разрастается веер потребностей, здесь и находится источник движущих сил трудовой активности. Необходимости определяют потребности, в процессе удовлетворения потребностей открываются новые потребности, являющиеся условием и (или) следствием удовлетворяемых нужд и так далее.

В любой мотивации необходимо различать две составляющие: энергетическую и направляющую. Первая отражает меру напряжения потребности, вторая – специфику или семантическое содержание потребности. Мотивационное возбуждение можно рассматривать как особое, интегрированное состояние мозга, при котором на основе влияния подкорковых структур осуществляется вовлечение в деятельность коры больших полушарий. В результате человек начинает целенаправленно искать пути и объекты удовлетворения соответствующей потребности [14].

Не следует отождествлять мотивации и потребности. Потребности далеко не всегда преобразуются в мотивационные возбуждения, в то же время без должного мотивационного возбуждения невозможно удовлетворение соответствующих потребностей. Иначе говоря, потребность говорит о том, «что нужно организму», а мотивация мобилизует силы организма на достижение «нужного».

Так же как и потребности, мотивации принято разделять на низшие и высшие. Примерами биологических мотиваций могут служить голод, жажда, страх, агрессия, половое влечение, забота о потомстве.

Биологические и социальные мотивации определяют подавляющее большинство форм целенаправленной деятельности. В силу многообразия разные потребности нередко сосуществуют одновременно, побуждая индивида к различным иногда взаимоисключающим стилям поведения. Например, могут остро конкурировать потребность безопасности (страх)

и потребность защитить свое потомство (родительский инстинкт). Именно поэтому нередко происходит своеобразная «борьба» мотиваций и выстраивание их иерархии.

В формировании мотиваций и их иерархической смене ведущую роль играет принцип доминанты, сформулированный А.А. Ухтомским (1925). Согласно этому принципу в каждый момент времени доминирует та мотивация, в основе которой лежит наиболее важная биологическая потребность. Доминирующее мотивационное возбуждение, побуждающее к определенному целенаправленному поведению, сохраняется до тех пор, пока не будет удовлетворена вызвавшая его потребность. При этом все посторонние раздражители только усиливают мотивацию, а одновременно с этим все другие виды деятельности подавляются.

Мотивация – понятие, используемое для объяснения последовательности поведенческих действий, направленных на конкретную цель, которая может меняться в зависимости от различных обстоятельств. В понятие «мотивации» входят элементы активации, управления и реализации целенаправленного поведения человека. Поэтому именно мотивация дает ответ на вопрос: почему так, а не иначе поступает данный человек.

В различных жизненных ситуациях в поведении человека проявляются самые разные мотивы, причем, часто мало совместимые друг с другом. Возможна ситуация, когда срабатывают несколько взаимосвязанных мотивов. Например, человек, работающий ради личного интереса, рассчитывает также на то, что получит вознаграждение за свой труд.

В практическом аспекте мотивация рассматривается с точки зрения возможностей управления человеческим поведением.

Знание логики процесса мотивации не дает существенных преимуществ в управлении этим процессом. Можно указать на несколько факторов, которые усложняют и делают неясным процесс практического развертывания мотивации. Важным фактором является неочевидность мотивов. Можно предполагать, догадываться по поводу того, какие мотивы действуют, но в явном виде их «вычлениить» невозможно.

Следующим важным фактором является изменчивость мотивационного процесса. Характер мотивационного процесса зависит от того, какие потребности инициируют его. Однако сами потребности находятся между собой в сложном динамическом взаимодействии, зачастую противореча друг другу либо же, наоборот, усиливая действия отдельных потребностей – при этом составляющие этого взаимодействия могут меняться во времени, изменяя направленность и характер действия мотивов поэтому даже при самом глубоком знании мотивационной структуры человека, мотивов его действия могут возникать непред-

виденные изменения в поведении человека и непредвиденная реакция с его стороны на мотивирующие воздействия.

Еще одним фактором, делающим мотивационный процесс каждого конкретного человека уникальным и не на сто процентов предсказуемым, является различие инновационных структур отдельных людей, разная степень влияния одинаковых мотивов на различных людей, различная степень зависимости действия одних мотивов от других. У одних людей стремление к достижению результата может быть очень сильным, у других же оно может быть относительно слабым. В этом случае данный мотив будет по-разному действовать на поведение людей. Возможна и другая ситуация: два человека имеют одинаково сильный мотив на достижение результата. Но у одного этот мотив доминирует над всеми другими, и он будет добиваться результата любыми способами. У другого же этот мотив соизмерим по силе действия с мотивом на соучастие в совместных действиях. В этом случае данный человек будет вести себя по-другому.

Сила мотива зависит от многих факторов, знание которых позволит менеджеру полнее использовать мотивационный потенциал в нужном направлении. Например, вопрос о влиянии похвалы и порицания изучается, к сожалению, недостаточно. В ходе исследований были получены противоречивые результаты: одни авторы утверждали, что похвала выступает побудителем большей силы, чем порицание, другие же утверждали обратное, третьи доказывали действенность и похвалы и порицания. Вместе с тем Н. Энкельман считает, что каждый нуждается в похвале и признании. Исследователь стрессовых состояний Ганс Селье установил, что для человека признание результатов его труда важнее, чем власть и богатство [15, 157]. Или такой фактор как материальное поощрение. Отношение к деньгам у людей различается. Наряду с положительным отношением к ним у ряда лиц наблюдается и отрицательное отношение. Исследования уже в начале XX века показали, что имеются и более существенные побудители трудовой деятельности.

Уже в начале XX века в ряде работ по мотивации было установлено, что нахождение личности в контакте с другими пробуждает у нее дух состязательности, стимулирует ее деятельность. Сегодня очевидно, что нельзя отрицать роль соревнования в повышении силы мотива.

Значительное влияние на силу мотива оказывает успешность деятельности человека. Успех воодушевляет его, но оценка успеха самим человеком всегда субъективна, она определяется уровнем притязаний, сравнением его достижений с достижениями других.

Удовлетворенность социально-психологическим климатом в коллективе, значительно влияет и на общую удовлетворенность работой, создает устойчивость мотива к этой работе.

Мотивация повышается, когда человек знает, что его труд нужен обществу. Отсутствие общественного внимания отражается на силе и устойчивости мотива к деятельности, может вызывать депрессию.

Привлекательность содержания деятельности усиливает мотив. Но деятельность может оказывать и обратный эффект, если она проста и монотонна.

На силу мотива влияет и функциональное состояние человека. Особенно сильно и длительно влияет на снижение мотивационного потенциала состояние депрессии, возникающее у здоровых людей. Также значительно снижает мотивационный потенциал так называемое профессиональное выгорание.

Задача менеджера, который должен мотивировать работников, заключается в том, чтобы предоставить им возможность удовлетворить их личные потребности в обмен на качественную работу. Термин «удовлетворение потребностей» отражает позитивные чувства облегчения и благополучия, которые ощущает человек, когда его желание выполнено.

В психологии нет единого мнения, являются ли осознаваемыми все мотивы человеческого поведения или нет. Ясно одно – поведение человека всегда побуждается определенными внутренними силами, от которых зависит характер и направленность трудовой деятельности человека.

Литература

1. Каверзин, Н. Метод кнута и пряника: Всегда ли он оправдывает себя и в каких условиях эффективен? / Н. Каверзин // Служба кадров. – 2006. – № 8.
2. Шапиро, С.А. Мотивация / С.А.Шапиро. – М., 2008. – 224 с.
3. Леонтьев, Д. Системно-смысловая природа и функции мотива / Д. Леонтьев // Вестник МГУ. – 1993. – № 2.
4. Немов, Р.С. Психология, кн. 1. Общие основы психология. – 2-е изд. – М.: Просвещение: ВЛАДОС, 1995. – 576 с.
5. Маркова, А.К. Формирование мотивации учения / А.К. Маркова. – М., 1994.
6. Маркс, К., Энгельс, Ф. Немецкая идеология / К. Маркс, Ф. Энгельс – Соч. 2-е изд. – 2 т. – с. 245
7. Гегель. Соч. т. 8. – М.-Л., 1935. – с.20

8. Липсиц, И.В. Экономика: в 2-х кн. Кн.2: Учебник для 10 кл. общеобразоват. учреждений. / И.В. Липсиц. – 4-е изд. – М.: Вита-пренсс, 2000. – с. 350
9. Уткин, Э.А. Основы мотивационного менеджмента / Э.А. Уткин. – М.: Издательство ЭКМОСС, 2000. – с. 13, 65
10. Бережной, Н.М. Человек и его потребности // <http://lib.vvsu.ru/books/servis/page0007.asp>
11. Уткин, Э.А. Основы мотивационного менеджмента / Э.А. Уткин. – М.: Издательство ЭКМОСС, 2000. – с. 82
12. Бережной, Н.М. Человек и его потребности. Редактор Диденко В.Д. Форум, 2000 // <http://lib.vvsu.ru/books/servis/page0007.asp>
13. Жадан, С. Мотивационный менеджмент: определимся с базовыми понятиями. // <http://www.aur.ru/articles/personal/8.htm> Дата доступа 01.10.2009
14. Марютина, Т. Мотивация с точки зрения психофизиологии // <http://www.ipponou.ru/article.php?idarticle=007051> Дата доступа 12.10.2009
15. Энкельман, Н. Преуспевать с радостью / Н. Энкельман. Молитвенник для шева: пер. с нем. / М. Биркенбиль – М.: СП «Интерэксперт»; Экономика, 1993. – 395 с.