

ОСНОВНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ: СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ

Кострыкина Диана Андреевна

студентка 4 курса

СЗИУ РАНХиГС, г. Санкт-Петербург

Аннотация. В данной статье раскрыто понятие мотивации, выявлены стадии мотивационного процесса, рассмотрены содержательные теории мотивации, представленные следующими авторами: А.Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклеланд, Ф.Герцберг и процессуальные теории мотивации, а именно: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Стейси Адамса, модель Л. Портера и Э. Лоулера и теория Д. МакГрегора. Так же автором в статье выявлена взаимосвязь всех рассмотренных теорий мотивации.

Ключевые слова: теория, руководитель, результативность, потребности.

Мотивация является фактором, обеспечивающим повышение эффективности деятельности персонала любой социально-экономической системы, поэтому ее рассмотрение является актуальным.

Мотивация - это процесс, который начинается с психологической или физиологической нехватки или потребности, активизирующей поведение или создающей побуждение, которое направлено на достижение конкретной цели или получения вознаграждения. Мотивация характеризует уровень активности и направленности действия человека в конкретной ситуации[8].

Рассматривая мотивацию как процесс, теоретически представим ее в виде шести стадий, возникающих одна за другой:

1. Возникновение потребности;
2. Поиск путей ликвидации потребности;
3. Установление направлений действий;
4. Осуществление действий;
5. Получение вознаграждения;
6. Устранение потребности [1].

Для более детального изучения процесса мотивации считаем необходимым рассмотреть основные мотивационные теории. Существует большое количество классификаций теорий мотивации, однако все эти теории принято разграничивать на 2 группы: содержательные и процессуальные.

Первая группа теорий мотивации (содержательные) определяют потребности людей, которые лежат в основе мотивации и побуждают к действию. В любой момент человек испытывает несколько основных потребностей, например, потребность в признании, денежном вознаграждении, в еде и пр. Данные потребности трансформируются во внутреннее побуждение, под воздействием которого формируются образцы поведения индивида, направленных на удовлетворение потребностей [9]. Авторами этой группы теорий являются А.Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклеланд, Ф.Герцберг.

Отечественные и зарубежные ученые относят к содержательному подходу большой ряд концепций, начинающийся с разработанной в 1943 году теории «иерархии потребностей» А. Маслоу [2]. Он разработал иерархию потребностей, которые побуждают человека на определённые действия и подразделил их на 5 основных видов. А. Маслоу отмечал, что иерархия выстраивается в зависимости от потребностей, сила которых зависит от личных приоритетов человека в конкретное время. Согласно данной теории основополагающими для людей являются физиологические потребности: их удовлетворение необходимо в первую очередь [11]. После их удовлетворения на первый план выходит потребность в безопасности, а за ней следует социальная, требующая установления потребности в товарищеских взаимоотношениях и определении своего места в группе. Удовлетворение вышеперечисленных потребностей на первый план выдвигает потребность в уважении и самоуважении, являющимися зачастую очень важными для человека, так как необходимо осознавать собственную значимость, которая подтверждается признанием окружающих. Завершается иерархия потребностей А. Маслоу необходимостью претворить в деятельность личный потенциал, реализовать себя, исполнить своё предназначение [3].

Автор вышеизложенной теории мотивации считает, что в первую очередь должны быть удовлетворены потребности нижних уровней и только потом можно обращаться к потребностям более высоких уровней.

В конце 50-х годов была создана двухфакторная теория Ф. Герцберга. Мотивация в соответствии с данной теорией является процессом удовлетворения потребностей двух групп факторов: гигиенических (условия работы, межличностные отношения и др.) и мотивирующих (карьерный рост и др.). Отметим, что теории Ф. Герцберга и А. Маслоу раскрывают более детально психологические особенности личности в сравнении с ранними классическими теориями.

Отдельные положения теории А. Маслоу были оспорены в теории приобретенных потребностей, разработанной в 50-х годах Дэвидом МакКлеландом. Ученый полагал, что мотивацией является процесс удовлетворения трех групп потребностей человека, называемых

высшими: потребностей во власти, успехе и принадлежности. Отметим необходимость их комплексного удовлетворения с целью эффективного воздействия на работников.

Акцент на потребности работников сохранялся и в теории ERG, которая разработана в 1972 году К. Альдерфером. В соответствии с данной теорией мотивацией является процесс удовлетворения трех групп основных потребностей: — E (existence) — потребности существования; — R (relatedness) — социальные потребности; — G (growth) — потребности личностного роста. Движение от потребности к потребности идет вверх и вниз. Процессом удовлетворения потребностей Клеймен Альдерфер называет процесс движения вверх, а процессом фрустрации - движение вниз, то есть поражение в стремлении удовлетворить потребность [7].

Таким образом, содержательные теории описывают лежащие в основе мотивации людей потребности. Осознание руководителями потребностей сотрудников определяет степень того, насколько точно люди, занимающие руководящие должности, могут направить энергию работников на достижение общих целей.

В дальнейшем, в теориях мотивации поведенческие особенности людей получили основное направление. В соответствии с основными положениями процессуальных теорий, поведение человека наряду с потребностями определяет целый спектр поведенческих аспектов, связанных с конкретной ситуацией. Основное внимание данные теории акцентируют на том, как человек распределяет трудовые усилия и выбирает форму поведения. Авторами данных теорий являются: В. Врум, Дж. Стейси Адамс, Л. Портер и Э. Лоулер, Д. МакГрегор.

Согласно теории мотивации через ожидания В.Врума человеку свойственно вести себя так, как требуется для получения желаемой комбинации ожидаемых исходов. Основная роль в регуляции поведения индивида в этой модели принадлежит восприятию работником ситуации. Сотрудник должен быть уверен в том, что его усилия повысят вероятность получения вознаграждения. Ожидания в отношении ценности полученного поощрения называют валентностью. Подчинённые эффективнее работают в том случае, если они уверены, что оправдаются их ожидания в трёх областях: — «затраты труда - результаты», «результаты - вознаграждения», «вознаграждение-ценность» [10].

Итак, теория мотивации через ожидания показывает, что сотрудники на основе информации о возможном вознаграждении (как внешнем, так и внутреннем) делают выбор в отношении применения усилий.

В 1968 году Адамсом Стейси была разработана теория, основывающаяся на предположении о том, что сотрудникам свойственно сопоставлять личные усилия и результаты работы с затраченными усилиями других сотрудников, которые выполняют аналогичные функции. В теории справедливости используется индивидуальное психологическое понятие

«релевантный другой» для определения поведения сотрудников в сложившейся ситуации [6]. Релевантность полученных выводов может привести к следующим результатам: либо сотрудник станет стремиться к повышению качества выполняемых функций, либо у работника наоборот снизится мотивационная составляющая в достижении желаемого вознаграждения [4].

В соответствии с моделью Портера – Лоулера (комплексной процессуальной теорией мотивации) мотивация работников определяется ценностью возможного вознаграждения и степенью уверенности в том, что результатом приложения определенного уровня усилий станет получение определенного уровня вознаграждения. Л. Портер и Э. Лоулер включили в данную модель пять переменных величин: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, уровень удовлетворенности.

Содержание модели можно сформулировать в качестве утверждения: «Достижение определённых результатов, требующее затраты усилий для получения вознаграждения, зависит от способностей, опыта и квалификации сотрудника. При этом размер усилий определяется ценностью вознаграждения» [5].

Далее рассмотрим теорию партисипативного управления. В соответствии с ней работники должны быть вовлечены в деятельность, происходящую внутри организации, так как в этом случае сотрудники будут выполнять свои обязанности более эффективно и работать в целом продуктивно. Работники могут иметь наибольшее представление о проблемных сторонах организации и предлагать эффективные решения. Теория партисипативного управления может быть довольно эффективной для современных организаций.

Итак, современные теории мотивации раскрывают психологические особенности сотрудников, открывая тем самым целый ряд дополнительных методов воздействия на работников. Подчеркнем, что данные теории не исключают, а дополняют друг друга. Руководителям организаций следовало бы комплексно применять теории мотивации и в этом случае, по нашему мнению, возможно достичь эффективного использования методов воздействия на подчиненных. С целью формирования эффективной системы мотивации сотрудников в организации, необходимо, во-первых, детально изучить основные теории мотивации и, во-вторых, проанализировать их применительно к конкретной организации и выбрать наиболее эффективную.

Список литературы:

1. Балашов, А.П. Теория Менеджмента: учеб. пособие / А.П. Балашов. — М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. — 352 С.

2. Вашаломидзе, Е. В. Теоретические подходы к определению мотивации профессиональной деятельности государственных служащих / Е.В. Вашаломидзе, В.А. Столярова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). — 2016. — N 4. — С. 66–70.
3. Губарев, Р.В. Анализ современных теорий мотивации и стимулирования труда / Р.В. Губарев // Журнал УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: экономика. — 2014. — N 1(7). — С.239-245.
4. Долгина, Е. С. Концепции мотивации персонала: содержательные и процессуальные теории / Е.С. Долгина, Е.В. Васильева // Молодой ученый. — 2015. — N 7. — С. 387-390.
5. Ермолаева, Ю.А. Анализ сущности процессуальных теорий мотивации труда персонала / Ю.А. Ермолаева, А.В. Кнышов // Журнал экономические науки. — 2017. — N 8. — С. 26-28.
6. Михненко, П.А. Теория менеджмента : учебник — 2-е изд., перераб. и доп. / П.А. Михненко. — М. : Московский финансово- промышленный университет «Синергия», 2014. — 640 С.
7. Николаева, Л. С. Теория человеческих потребностей и мотивации К.Альдерфера / Л.С. Николаева, О.В. Загорская, Т.Н. Чумакова // Социальная структура, социальные институты и процессы. Вестник ЮРГТУ. — 2017. — N 1. — С. 76-81.
8. Пересадына, И.О. Современная мотивационная система работников предприятий АПК / И.О. Пересадына, О.А. Ламырева, Е.В. Гузиева // Международные научные исследования. — 2016. — N 2 (27). — С. 117-121.
9. Родионова, Е.А. Психология стимулирования персонала : книга / Е.А. Родионова. — Харьков. : «Гуманитарный центр», 2013. — 228 стр.
10. Черныш, А.Я. Актуальные проблемы экономики таможенного дела : учебник / А.Я. Черныш, Е.А. Терехова, А.В. Павлова и др. — М. : Изд-во Российской таможенной академии, 2015. — 348 с.
11. Maslow A.H. Theory of Human Motivation. Psychological Review / A.H. Maslow // Digital Journal. — 1943. —N 50. —p.370-396