

УДК 316.628

ПСИХОЛОГИЯ МОТИВАЦИИ

Ирина Захаровна Олевская

старший преподаватель

olevskaja@yandex.ru

Павел Александрович Астапенко

студент

pasha.astapenko0804@mail.ru

Диана Алексеевна Жибуль

студент

dianazibul357@icloud.com

«Международный государственный экологический институт имени А.Д.

Сахарова» Белорусского государственного университета

Минск, Беларусь

Аннотация. Проблема исследования охватывает ключевые аспекты психологии мотивации личности, включая определение мотивации, её влияние на различные сферы жизни и основные побуждающие факторы (мотивы, потребности, стимулы). Представлена классификация мотивов (самоутверждения, идентификации, власти, саморазвития, достижения, просоциальные, аффилиации, негативные) и подчёркивается важность понимания их роли в формировании активности человека. Также отмечается ограниченность существующих теорий мотивации и анонсируется рассмотрение универсальных теорий потребностей.

Ключевые слова: психология, мотивация, А. Маслоу, пирамида потребностей, Фредерик Тейлор, потребность.

Мотивация представляет собой совокупность факторов, которые побуждают человека к активности. К ним относятся различные мотивы, потребности, стимулы и ситуативные условия, которые влияют на поведение. Мотивация затрагивает все аспекты жизни, включая обучение, самооценку, достижение целей и внутреннее удовлетворение. Страх перед началом новых дел и низкий уровень мотивации могут негативно сказаться на качестве жизни и способности к изменениям.

Термин «мотив» (от латинского *movere* – двигать, толкать) обозначает причину, побуждающую к действиям. Мотивы могут быть разнообразными: интерес к деятельности, чувство долга перед обществом, стремление к самоутверждению и т.д. Хотя мотивы представляют собой относительно устойчивые элементы личности, мотивация включает как эти мотивы, так и ситуативные факторы (влияние окружающих, специфика деятельности и ситуации). Побуждающие факторы мотивации можно разделить на два основных класса:

1. Потребности и инстинкты, которые служат источниками активности (потребность – это внутреннее состояние, указывающее на нехватку чего-либо, проявляющееся в зависимости от ситуации);

2. Мотивы, которые определяют направленность поведения или деятельности.

Существует несколько типов мотивов:

1. Мотив самоутверждения связан с желанием утвердить себя в обществе и проявляется через стремление к признанию и уважению. Связан с чувством собственного достоинства, честолюбием, самолюбием. Человек пытается доказать окружающим, что он чего-то стоит, стремится получить определенный статус в обществе, хочет, чтобы его уважали и ценили;

2. Мотив идентификации выражается в желании подражать авторитетным фигурам, что особенно актуально для молодежи. Этот мотив побуждает работать и развиваться;

3. Мотив власти подразумевает стремление влиять на других и занимать руководящие позиции;

4. Процессуально-содержательные мотивы связаны с интересом к самой деятельности, а не к внешним факторам. Человеку нравится выполнять эту деятельность, проявлять свою интеллектуальную или физическую активность. Его интересует содержание того, чем он занимается;

5. Мотив саморазвития включает стремление к личностному росту и реализации своих способностей. По мнению А. Маслоу, это стремление к полной реализации своих способностей и желание ощущать свою компетентность;

6. Мотив достижения заключается в желании достигать высоких результатов и совершенствоваться в деятельности. Успехи в любой деятельности зависят не только от способностей, навыков, знаний, но и от мотивации достижения;

7. Просоциальные мотивы связаны с осознанием важности своей деятельности для общества и чувством ответственности перед группой. В случае действия просоциальных (общественно значимых) мотивов происходит идентификация индивида с группой;

8. Мотив аффилиации отражает стремление к установлению социальных связей и общению с другими людьми. Сущность аффилиации состоит в самооценности общения;

9. Негативная мотивация возникает из осознания возможных неприятностей или наказаний за невыполнение задач [4].

Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу. Пирамида потребностей, предложенная Маслоу, иллюстрирует иерархию человеческих потребностей, начиная от основных физиологических нужд, необходимых для выживания, таких как голод, жажда и отдых, и заканчивая более высокими потребностями. На первом уровне находятся основные потребности, на втором - потребности в безопасности, включая жилье и стабильность. Далее следуют социальные потребности, связанные с принадлежностью к группе и поддержкой

(например, семья и понимание). Затем идут потребности в уважении и признании, которые включают самоуважение и статус. На вершине пирамиды располагается потребность в самовыражении, охватывающая осознание своего «я», личностное развитие и рост [1].

Маслоу также делил этот уровень на познавательные и эстетические потребности, а наивысшим уровнем он считал самоактуализацию. По мнению Маслоу, люди удовлетворяют свои потребности поэтапно, сначала обращая внимание на более низкие уровни, поскольку они критически важны для выживания, тогда как высшие потребности могут быть отложены.

Теория потребностей Дэвида Макклелланда сосредоточена на высших потребностях личности, которые формируются в процессе обучения и жизненного опыта. Она выделяет три взаимосвязанные группы потребностей:

1. Потребность во власти, которая включает стремление контролировать ресурсы и влиять на окружающих, основывается на желании самовыражения и самоуважения;
2. Потребность в успехе, или мотивация достижения, проявляется в стремлении достигать целей максимально эффективно. Каждый человек сам определяет свои стандарты успеха, и эта потребность играет важную роль в процветании общества;
3. Потребность в причастности, которая выражается в желании общения и дружеских отношений.

Эта теория помогает определить ключевые мотиваторы сотрудников и использовать их для повышения эффективности труда. При необходимости это может подразумевать изменение подходов к мотивации, стилю руководства и формам обратной связи [2].

Теория мотивации Фредерика Тейлора акцентирует внимание на максимизации прибыли для предпринимателя и благосостояния для работника. Тейлор исходил из того, что людей движет стремление удовлетворять постоянно растущие потребности, что требует заработка денег. Он разработал систему норм

(квот) для различных видов работ на основе анализа производительности самых эффективных работников. Если работник превышал установленные нормы, он получал повышенную оплату и премии; те же, кто не справлялся с квотой, получали меньшую оплату или могли быть уволены. Эта система мотивации побуждала работников трудиться на пределе своих возможностей, создавая при этом партнерские отношения между предпринимателями и работниками, основанные на взаимных интересах.

Две теории мотивации личности и управленческого поведения, предложенные Дугласом Макгрегором, представляют собой два противоположных взгляда на человеческую природу.

Теория Х (негативная) основывается на следующих предположениях о работниках:

1. Люди ненавидят свою работу и стараются её избегать;
2. Для достижения эффективной работы их необходимо принуждать, контролировать и угрожать наказанием;
3. Постоянное руководство и контроль жизненно важны, так как работники не хотят брать на себя ответственность;
4. Основной ценностью для работников является стабильное рабочее место, и у них отсутствуют амбиции;

По мнению Макгрегора, большинство менеджеров придерживаются именно этой теории в своей практике. Если обратиться к пирамиде потребностей Маслоу, можно сказать, что они считают, что людей движут потребности низшего уровня. Поэтому они склоняются к авторитарному стилю управления, структурированию работы и контролю, используя страх перед наказанием как средство мотивации.

Теория Y (позитивная) предлагает совершенно иной взгляд на человеческую природу. Менеджеры, следуя этой теории, применяют демократичный стиль руководства:

5. Работа для человека – это естественный процесс, подобный игре или отдыху;
6. Люди способны организовывать и контролировать свой труд при наличии интереса;
7. Работники предпочитают выполнять задачи самостоятельно, принимая решения и беря на себя ответственность за результаты;
8. Каждый сотрудник обладает творческим потенциалом и стремится к нестандартным решениям; отсутствие возможности самовыражения может привести к разочарованию.

Эта теория позволяет руководителям увидеть скрытые возможности и повысить производительность, не ограничивая сотрудников жесткими правилами. Задача менеджера заключается в том, чтобы устранить преграды и создать условия для продуктивного труда. Макгрегор подчеркивал важность активного участия всех сотрудников в процессе принятия решений и предоставления им большей ответственности.

Теория справедливости Адамса акцентирует внимание на стремлении работников поддерживать равновесие между своим вкладом в работу и полученными результатами по сравнению с другими сотрудниками. Для поддержания оптимального уровня производительности важно соблюдать баланс между усилиями работника и вознаграждением за труд [3].

Теория постановки целей Эдвина Локка утверждает, что мотивация человека определяется его целями и удовлетворенностью результатами их достижения. Она включает пять принципов для постановки целей: цель должна быть конкретной; она должна быть достаточно сложной, чтобы заинтересовать работника; сотрудник должен принимать участие в формулировании цели; необходимо предоставлять обратную связь о прогрессе; руководитель должен учитывать возможные трудности и адекватно оценивать объем работы.

Таким образом, мотивация может быть определена как совокупность внутренних и внешних факторов, побуждающих человека к определенным действиям, которые направлены на достижение конкретных целей.

Список литературы:

1. Суровицкая Ю. Ю., Мадимухаметов М. Н. Понятие о мотивации в психологии //Наука и реальность. 2023. №. 1 (13). С. 36-40.
2. Дергачева О. Е. Автономия и самодетерминация в психологии мотивации: теория Э. Деси и Р. Райана //Современная психология мотивации/под ред. Д.А Леонтьева. 2002. С. 103-121.
3. Gollwitzer P. M., Oettingen G. Motivation and actions, psychology of //International encyclopedia of the social & behavioral sciences. 2015. Т. 15. С. 887-893.
4. Баркова Е. А. Стремление человека к саморазвитию как неотъемлемая составляющая современного мира // Формирование ответов на большие вызовы в контексте психолого-педагогической науки: сборник материалов II Всероссийской молодежной конференции, 25 апреля 2019 года, Шадринск, 25 апреля 2019 года / Шадринский государственный педагогический университет; ответственный редактор О. В. Крежевских. 2019. С. 20-25. EDN HWDXPJ.

UDC 316.628

PSYCHOLOGY OF MOTIVATION

Irina Z. Olevskaya

Senior Lecturer

olevskaja@yandex.ru

Pavel A. Astapenko

student

pasha.astapenko0804@mail.ru

Dziyana A. Zhybul

student

dianazibul357@icloud.com

International Sakharov Environmental Institute of Belarusian State University

Minsk, Belarus

Abstract. The research problem covers key aspects of the psychology of personal motivation, including the definition of motivation, its influence on various spheres of life and the main motivating factors (motives, needs, incentives). A classification of motives (self-affirmation, identification, power, self-development, achievement, prosocial, affiliation, negative) is presented and the importance of understanding their role in the formation of human activity is emphasized. The limitations of existing motivation theories are also noted and consideration of universal theories of needs is announced.

Key words: psychology, motivation, A. Maslow, pyramid of needs, Frederick Taylor, need.

Статья поступила в редакцию 10.05.2025; одобрена после рецензирования 20.06.2025; принята к публикации 30.06.2025.

The article was submitted 10.05.2025; approved after reviewing 20.06.2025; accepted for publication 30.06.2025.