**Психология:**

**мотивация как феномен психологии**

**Psychology:**

**motivation as a phenomenon of psychology**

Макаров Роман Владиславович

ФГБОУ ВО НИЖЕГОРОДСКАЯ ГСХА

СТУДЕНТ

Российская Федерации, Нижний Новгород

roman-makarov-o.o@inbox.ru

**2022**

**Аннотация**

 Мотивация одна из наиболее сложных проблем психологической науки. К настоящему времени она недостаточно полно и всесторонне изучена, что сдерживает решение и других, связанных с нею теорети-ческих и практических задач. Ей уделяется большое внимание как в отечественной, так и в зарубежной науке. Сегодня нет единых взглядов в отношении данной проблемы. Методологические ориентиры и мировоззренческая позиция ученых выступают как основания, лежащие в ее осмыслении. Представители западной психологической науки рассматривают мотивацию с биологизаторских позиций как проявление биологической сущности, как отражение внутренних инстинктивных побуждений. Отечественные уче-ные понимают ее в русле взаимодействия социального и биологического при ведущей роли социального начала. Особое внимание уделяется деятельностному подходу. Существует различие понятий мотивации и мотивационной системы. При этом выделяют разные мотивирующие факторы.Рассматривается неоднозначность понимания мотивов представителями психологической науки. Вы-деляется многообразие дефиниций понятия мотива. Некоторые ученые считают, что мотивы определяют поведение не только людей, но и животных. Однако не все ученые согласны с данной точкой зрения, считая, что поведение животных, их активность определяются стимулами, инстинктами, а не мотивами.Проблема осознанности мотивов неоднозначно рассматривается различными учеными. Одни из них говорят о мотивах, которые могут проявлять неосознанный характер, а другие утверждают то, что мотивы осознанны. Демонстрируется переход осознанных и неосознанных мотивов друг в друга, а также ведущая роль осознанных мотивов при выборе стратегии поведения.

**Annotation**

Motivation is one of the most difficult problems of psychological science. To date, it has not been fully and comprehensively studied, which hinders the solution of other theoretical and practical problems related to it. Great attention is paid to it both in domestic and foreign science. Today there are no unified views on this problem. Methodological guidelines and the ideological position of scientists act as the basis for its understanding. Representatives of Western psychological science consider motivation from a biologizing position as a manifestation of biological essence, as a reflection of internal instinctive impulses. Domestic scientists understand it in line with the interaction of social and biological with the leading role of the social principle. Special attention is paid to the activity approach. There is a difference between the concepts of motivation and motivation system. At the same time, there are different motivating factors.The ambiguity of the understanding of motives by representatives is considered

**Психология мотивации** — одна из немногих областей психологической науки, где труды практиков не менее значимы и важны чем разработки теоретиков. Больше всего, разумеется, этим направлением интересовалась промышленность и бизнес. Ввиду прикладного характера исследований в этой области история ее развития бурная и быстрая. Мало того, казалось, все, что могли, здесь уже придумали. Но каждый год приносит управленцам человеческих ресурсов новые и новые полезные материалы.

Деньги долгое время считались самым главным мотиватором. Было логично рассматривать ситуацию, где работодатель нуждается в рабочей силе и имеет деньги, а работник нуждается в обеспеченной жизни и умеет что-то делать. Впоследствии, по мере получения данных о личности человека поэтапно начали выявляться и другие мотиваторы.

Оказалось, что уважительное отношение к работнику, подчеркивание его незаменимости, отмечание его заслуг всяческими знаками внимания может влиять на его решение оставаться работать в этой фирме наравне с зарплатой. Другими словами, работник нуждается еще и в уважении собственной личности. Так, постепенно, выявлялись различные мотиваторы профессиональной деятельности.

Потребности человека

"Нуждается" — ключевое слово в определении мотивации. "Нужду" в психологии принято называть потребностью. А она, как известно, основа мотивации, тот фундамент, на котором можно выстроить крепкий дом, если учитывать, из чего состоит этот фундамент. О потребностях говорили еще великие мыслители древности — Аристотель, Гераклит, Демокрит, Платон и Сократ.

Потребности первоначально относились к человеческим страстям и связывались с эмоциями удовольствия и неудовольствия. К началу XIX века начали приходить к выводу, что потребность — надобность чего-либо и (согласитесь, логично) отсутствие этого. Допустим, хотим мы есть или пить — это обозначение действующей в данный момент потребности. Она определяет наше дальнейшее поведение — скорее всего, если для этого есть условия, мы кинемся искать еду или воду.

**Классификация потребностей по Маслоу**

Классификаций потребностей создано достаточно большое количество, самой рациональной и логичной из них психологи считают пирамиду потребностей Абрахама Маслоу. Действительно качественно подойдя к проблеме, Маслоу не строил искусственных схем расположения потребностей, он обратил внимание на естественную иерархию их в структуре личности человека.

Физиологические потребности — голод, жажда, размножение, как оказалось, являются самыми сильными по воздействию на человеческое поведение.

Потребности в безопасности и самосохранении также трудно преодолеть. Эти две группы он поместил в основание пирамиды. Далее в порядке уменьшения воздействия на поведение идут:

социальные потребности (в принадлежности к группе, в принятии группой),

потребности в уважении (в компетентности, в достижении, в одобрении),

познавательные потребности,

**эстетические потребности.**

Потребность в самовыражении, в самоактуализации, как называл этот процесс сам Маслоу, находятся на вершине пирамиды. На этой ступени человек реализует весь свой опыт, все личностные качества и ценности, словом свою "самость".

Основной закон пирамиды Маслоу — пока не удовлетворяются потребности нижних уровней, верхние не проявятся. Закон-то сам по себе логичный, но уж больно практически необоснованный. Как, например, применить эту классификацию на примере блокадного Ленинграда, где за идею трудились и умирали у станка голодные люди?

Или на примере вышеупомянутых бюджетников середины 90-х? Сам Маслоу очень много сделал для мотивации труда, выдвинув на первый план идею нематериального стимулирования. Он рассматривал людей с гуманистической точки зрения, считая, что обучение, творчество, добросовестность, ответственность и справедливость естественно присущи людям, и руководителям надобно рассматривать своих работников именно такими глазами.

Построение системы мотивации

**Удовлетворение потребностей**

Но вернемся к мотивации. Итак, потребность воздействует на личность, побуждая ее к определенному поведению. Целью этого поведения является то, что удовлетворит разбушевавшуюся потребность. В психологии цель потребности называют мотивом (иногда говорят, что мотив — опредмеченная потребность). Другими словами, если потребность — еда, то мотив — хлеб, сыр, гамбургер, устрицы в белом вине и дальше по нарастанию. Мотив проходит три ступени реализации:

осознается потребность, на которой он основан ("я хочу, чтобы меня уважали"),

анализируется собственная личность на предмет достижения желаемого ("способен ли я стать таким, чтобы меня зауважали"),

проходя сквозь призму личностных особенностей, ценностей, склонностей, способностей, мотив либо принимается к достижению, либо отвергается.

Диагностика мотивов профессиональной деятельности

Для построения успешной системы стимулирования труда необходима диагностика мотивов в профессиональной деятельности. Их, естественно, много, от комфортных условий рабочего места до крепкой дружбы с коллегами. Кроме собственно опросников на выраженность основных мотивов профессиональной деятельности, принято диагностировать работников на мотивацию достижения успеха / избегания неудач, на направленность личности.

Менеджер должен знать, через какие личностные особенности анализируется тот или иной мотив работника. Одни люди приходят на работу добиваться головокружительных успехов, другие могут простоять всю жизнь за одним станком и радоваться этой неторопливой и спокойной работе. Думается, эти желания должны учитываться менеджером по персоналу при ротациях, повышениях и развитии персонала.

**Мотивация как процесс**

Поэтому диагностировать мотивы работника лучше периодически, начиная с этапа приема на работу. Периодически, потому что потребности, стоящие за этими мотивами, могут меняться. Пришел, к примеру, паренек работать, зеленый, неопытный, только ради денег и старается. Принимаем, адаптируем, обучаем, аттестуем — человечек уже квалификацию получил, цену себе знает. Скорее всего, при диагностике мотивов у него уже будут выражены и мотивация достижения, и мотивы роста и развития, самоуважения, признания и т.п.

В ответ на это планируем в соответствии со способностями данного работника следующие шаги его карьеры (если он на нее ориентирован). Хорошо, скажете Вы, потребности достижения и признания можно удовлетворить повышениями и премиями. А как насчет самоуважения, самореализации? Есть множество приемов, которые, кстати, подчас выдумываются самими руководителями, если они в курсе дел на фирме. А есть и более наглядные отрицательные примеры.

*Мотиваторы должны реализовываться*

Одна всеми уважаемая сеть салонов сотовой связи достаточно агрессивно проводит поиск и набор персонала. При этом указываются всевозможные достоинства, начиная от высокой зарплаты и кончая корпоративной и комфортной культурой организации, дружной молодой командой и т.д. (как у нас молодежь на эти слова падка, можно увидеть по длинным очередям в отделе персонала данной компании).

Казалось бы, откуда такая текучесть кадров? Если людям комфортно, зачем каждый месяц новых работников набирать? Да вот почему: оказывается, ценности и правила, заявленные на стенде фирмы, которые каждый может прочитать, должны еще и реализовываться.

А на деле получается, что работник салона данной компании — последний человек, на которого списываются все кражи, огрехи и несчастья компании. Куда уж тут до потребности в самоуважении и самореализации.

**Список литературы**

Для подготовки данной работы были использованы материалы с сайта http://www.effecton.ru/