

## **Сравнительный анализ категории «мотив» и «мотивации» и ее влияние на поведение работников**

*Турбакова Анастасия Владимировна  
Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема  
студент*

*Шмурыгина Наталья Витальевна  
Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема  
к.соц.н., старший преподаватель*

### **Аннотация**

Представлен сравнительный анализ категории «мотив» и «мотивации» в разрезе поведенческого аспекта работника. Сделан вывод о необходимости глубоких системных изучений данного вопроса в связи с появлением новых экономических отношений.

**Ключевые слова:** мотив, мотивация, поведение

## **Comparative analysis of the category «motive» and «motivation» and its impact on the behavior of employees**

*Turbakova Anastasia Vladimirovna  
Sholom-Aleichem Priamursky State University  
student*

*Shmurygina Natalia Vitalevna  
Sholom-Aleichem Priamursky State University  
candidate of sociological Sciences*

### **Abstract**

A comparative analysis of the category «motive» and «motivation» is presented in the context of the behavioral aspect of the employee. A conclusion is drawn on the need for deep system studies of this issue in connection with the emergence of new economic relations.

**Keywords:** motive, motivation, behavior

Переходный период развития общества характеризуется рождением новых экономических отношений, выдвигает новые требования к персоналу, связанные не только с образованием, повышением квалификации, опыта работы, но также с формированием нового сознательного менталитета, поведения и мотивации. Основными мотивирующими факторами для работников являются желание иметь гарантированную заработную плату, при этом не берутся в расчет ни интенсивность труда, ни качество труда.

Появление на рынке труда работников с новым уровнем трудового сознания, достаточным уровнем профессионализма не гарантирует большие шансы для успешного трудоустройства из-за возрастного барьера или отсутствия опыта работы или отсутствия рекомендаций. Таким образом, и потребности, и мотивация большинства работников нуждаются в дальнейшем изучении и систематизации.

Проблема изучения мотивации и мотивов поведения является одной из стержневых проблем психологии. Мотив всегда лежит в основе деятельности человека, влияет на создание, изучение, выбор, с целью удовлетворения потребностей.

В научной литературе существует достаточно большое количество определений термина «мотив», каждое определение включает в себя качественные характеристики, отличающее одно понятие от другого, однако, можно найти общие схожие компоненты в определениях, поддающиеся группировке. Так, объединяющей позицией становится понимание мотива как, побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей субъекта [4]; как предмета, материального или идеального происхождения, побуждающий и определяющий выбор направленности деятельности, ради которого она и осуществляется [2]; причина, которая осознается и является основанием для выбора действия и поступков личности [5]. Следовательно, самое общее понимание мотива сводится к восприятию его как основы, побуждающей к выполнению или совершению деятельности.

Смыслопонимание «мотивации», по П.М. Якобсону, представляется комплексом факторов, направляющих и побуждающих поведение индивида [6]. А.В. Петровский и М.Г. Ярошевский указывали, что побуждения поведения индивида, вызывают главным образом активность организма и определяют ее направленность [5]. В.К. Вилюнас стоит на психологическом основании к пониманию термина. Он описывает мотивацию как комплекс психологических образований и процессов, активизирующих побуждения и стремления, и, следовательно, направляющих поведение человека на достижение жизненно важных условий жизни, сопутствующих предметов, также определяющих пристрастность, избирательность и конечную целенаправленность психического отражения и регулируемой им активности [1]. Таким образом, можно сказать что термин «мотив» представляет более узкое понятие, чем «мотивация». Если мотив – внутренняя психологическая причина приводящая к совершению тех или иных действий, то под мотивацией понимается процесс управления поведением, определяющий направленность деятельности. Нужно помнить о том что сводить эти понятия и использовать их синонимично нельзя, так как одно включает в себя другое (мотивация можно понимать как совокупность мотивов). Процесс мотивации сложный и многогранный, что подтверждается наличием многих исследований, посвященных этой теме как отечественных авторов (В.К.Вилюнас, Е.П.Ильин, А.Н.Леонтьев, А.К.Маркова, И.И.Резвицкий, Ю.М.Шаров и другие), так и зарубежных авторов (Маслоу, Х. Хекхаузен и многие другие) [1].

Структура мотивации включает в себя следующие компоненты: 1. удовольствие от процесса деятельности; 2. получение в итоге ее прямого результата; 3. получение вознаграждения за деятельность; 4. стремление уйти от неприятных последствий, которые возможны вследствие невыполнения или уклонения от различных видов деятельности.

Любая форма поведения может быть объяснена внешними и внутренними причинами, следовательно важным встает вопрос изучения мотивации, для объяснения причин тех или иных поступков.

С. Полукеев, на основании трудов Л. Гумилева о пассионарности, выделяет уровни мотивации. Первый уровень характеризуется не способностью человека удовлетворить свои потребности, он живет по принципу «четыре Д» – донашивает, доедает, деградирует и доживает. Второй уровень объединяет людей не способных регулировать потребности, они довольствуются тем, что есть, и не желают менять ничего. Третий и четвертый уровни мотивации называются «зоной комфорта», сюда относятся тихие обыватели и потребители-эгоисты. Все вышеперечисленные уровни мотивации достаточно низкие.

Пятый уровень представлен мотивацией связанной с поиском удачи и возможным риском. Шестой уровень – представляют люди занимающиеся любимым делом. Седьмой, восьмой и девятый уровни представляет наиболее высокие уровни мотивации, описывается как «зона победителя» и прослеживается связь со стремлением к идеалам: на седьмом уровне идеал успеха, идеалом победы – на восьмом, уровень жертвенности - на девятом [3]. Более высокий уровень мотивации связан наличием большого количества однонаправленных мотивов, что, в конечном счете, приведет к удовлетворению потребностей при выполнении деятельности. Не стоит забывать также о том, что сильная стимуляция одного мотива порой может привести к успеху, однако, стимуляция нескольких мотивов гораздо эффективнее для человеческой деятельности. Обладающий мотивацией и различными видами мотивов человек становится целеустремленным, так как в большинстве случаев цель удовлетворяет возникшую в чем-либо потребность. Интересным является тот факт, что для каждого человека и для каждого вида деятельности существует оптимальный уровень мотивации, так как чем выше уровень мотивации, тем ниже эффективность работы. Объясняется это появлением нежелательных реакций со стороны эмоциональной сферы. Отличие мотива от мотивации заключается в принадлежности к самому субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим к совершению определенных действий.

Мотивы могут осознаваться или не осознаваться человеком. Ведущая роль формирования направленности личности принадлежит осознанным мотивам. Сами мотивы формируются из потребностей человека. Осознанность мотивов может придать знание о их видах. В науке выделяют следующие классификации мотивов: 1) ситуационные мотивы – такие мотивы обусловлены конкретными обстоятельствами, в которых находится

индивид; 2) мотивы целей – связаны с деятельностью личности, выражающие предмет потребностей, их направленность в устремлениях личности; 3) мотивы выбора средств и способов достижения цели - зависят от степени подготовленности, умения находить другие пути успешных действий, для достижения поставленных целей [6].

По степени общественной значимости, выделяют мотивы широкого социального плана, которые относятся к обществу в целом (этносы, нации, религиозные воззрения и т.д.); группового плана, которые связаны с жизнью личности в коллективе (мотивы одобрения, аффилиационные и др.) и мотивы индивидуально-личностного характера.

По ведущему мотиватору делятся на многозначные, имеющие сразу несколько мотиваторов, которые играют для человека противоположные значения (приятные и неприятные, притягивающие и отталкивающие), и однозначные.

В зависимости от структуры различают такие мотивы как первичные (абстрактные), с наличием только абстрактной цели, и вторичные – с наличием конкретной цели.

По критерию устойчивости: мотивы обобщенной устойчивости (стремление к успеху, избегание неудачи); конкретные устойчивые мотивы, которым свойственна активность, воспроизводимая систематически (такие мотивы проявляются в профессиональной деятельности); общие неустойчивые мотивы, действуют короткий промежуток времени, при наличии конкретной (временной) цели.

По отношению человека к самой деятельности – внешние (социальные и личностные) и внутренние (процессуальные, результативные, саморазвитие) [1]. Несмотря на различия в основаниях классификаций, можно выделить основные функции мотивов: побуждение к действию, направление деятельности, контроль и поддержание поведения направленного на достижение.

Таким образом, процесс изучения мотивации и мотивов поведения - сложный и длительный. Сложность в изучении объясняется тем, что осуществляя деятельность человек находится под давлением внутренних и внешних сил. Совокупность давления может привести к неодинаковой реакции, и описать однозначно процесс мотивации не видится возможным. Но изучать этот процесс необходимо, для выстраивания качественного процесса в достижении цели своей деятельности, для управления ею, для улучшения качества и уровня жизни.

Направления в мотивационных процессах сотрудников предприятий, мотивации работников меняет вектор своего развития – с повышения производительности труда до повышения качества труда, стимулирование творческой активности, инициативы и на закрепление работников на предприятии. Добиться максимальной продуктивности в работе возможно за счет грамотной мотивации сотрудников, а для этого необходимы знания о структурных компонентах этого процесса.

**Библиографический список**

1. Вилюнас В. К. Психологические механизмы биологической мотивации. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2006. 208 с.
2. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. Мн.: Харвест, 2008. 800 с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000. 512 с.
4. Обозов, Н. Н. Словарь практического психолога. СПб., 2008. 476 с.
5. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология. Словарь. М.: Политиздат, 2010. 494 с.
6. Якобсон П.М. Психология чувств и мотивации. М.: Изд-во Ин-та практ. психологии; Воронеж : МОДЭК, 2008. 304 с.