

Date: 7th May-2025

ПОНЯТИЕ МОТИВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ

Мирахмедова Севинч

студент 3-курса

Ташкентский государственный экономический университет

Аннотация: Проблема изучения мотивации - одна из важнейших в современной психологии, она сложна и многомерна, что определяет множественность понимания ее сущности, природы и структуры. В данной статье изложены общие понятия мотивации в психологии, виды мотивации. Определена роль мотивации в жизни человека, ее влияние на ход деятельности. В соответствии с концепциями многих ученых также выборочно изложена содержательная теория мотивации. Кроме того, в статье подчеркивается значимость мотивационной деятельности в образовательном, профессиональном и личном контекстах, иллюстрируя ее влияние на производительность, креативность и благополучие.

Ключевые слова: мотивация, мотивационная деятельность, мотивационная готовность, формирование мотивационной готовности.

Abstract: The problem of studying motivation is one of the most important in modern psychology, it is complex and multidimensional, which determines the multiplicity of understanding of its essence, nature and structure. This article describes the general concepts of motivation in psychology, types of motivation. The role of motivation in human life, its influence on the course of activity is determined. In accordance with the concepts of many scientists, a meaningful theory of motivation has also been selectively presented. In addition, the article highlights the importance of motivational activity in educational, professional, and personal contexts, illustrating its impact on productivity, creativity, and well-being.

Keywords: motivation, motivational activity, motivational readiness, formation of motivational readiness.

Annotatsiya: Motivatsiyani o'rganish muammosi zamonaviy psixologiyada eng muhimlaridan biri bo'lib, u murakkab va ko'p o'lchovli bo'lib, uning mohiyati, tabiati va tuzilishini tushunishning ko'pligini belgilaydi. Ushbu maqolada psixologiyada motivatsiyaning umumiy tushunchalari, motivatsiya turlari ko'rsatilgan. Motivatsiyaning inson hayotidagi o'rni, uning faoliyat jarayoniga ta'siri aniqlanadi. Ko'pgina olimlarning tushunchalariga ko'ra, motivatsiyaning mazmunli nazariyasi ham tanlangan. Bundan tashqari, maqolada motivatsion faoliyatning ta'lim, kasbiy va shaxsiy kontekstdagi ahamiyati ta'kidlangan bo'lib, uning ishlash, ijodkorlik va farovonlikka ta'sirini ko'rsatadi.

Kalit so'zlar: motivatsiya, motivatsion faoliyat, motivatsion tayyorlik, motivatsion tayyorgarlikni shakllantirish.

Введение

В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством



Date: 7th May-2025

обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Обзор литературы

Проблема мотивационной активности активно изучается в психологии, педагогике, социологии и менеджменте. Основу теоретического анализа составляет понимание мотивации как комплекса внутренних процессов, побуждающих индивида к действию (В.К. Вилюнас, 1990). Классические подходы к исследованию мотивации развивали З. Фрейд (психоанализ), А. Маслоу (иерархия потребностей), Ф. Герцберг (двухфакторная теория мотивации) и К. Левин (теория поля). Они подчеркивали, что мотивационная активность определяется не только биологическими или социальными потребностями, но и субъективной оценкой ситуации, целями и установками личности. Современные исследования (Р. Деси, Э. Райан) выделяют две формы мотивации — внутреннюю и внешнюю — и подчеркивают их роль в поддержании устойчивой активности. Внутренняя мотивация, как правило, приводит к более высокому уровню вовлеченности и самореализации, тогда как внешние стимулы чаще дают краткосрочный эффект.

Методология исследования

Целью исследования является анализ понятия мотивационной активности, выявление её структуры, факторов формирования и оценки значимости в различных сферах деятельности человека. В задачи исследования входит изучение теоретических подходов к определению мотивационной активности и анализ внутренних и внешних факторов, влияющих на уровень мотивационной активности. К методам исследования можно отнести: анализ научной литературы, обзор и сравнительный анализ теоретических концепций мотивации и мотивационной активности в трудах отечественных и зарубежных авторов, контент-анализ, сравнительный метод, сопоставление различных теорий мотивации для определения общих и отличительных черт в понимании мотивационной активности, метод системного подхода.

Теоретические и эмпирические данные, представленные в работах отечественных и зарубежных исследователей в области психологии мотивации и педагогики.

Анализ и результаты

Мотивация (лат. *motivatio*) – динамическая система, взаимодействующих между собой внутренних факторов (мотиваторов), вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека или животного. Под внутренними факторами будем понимать потребности, желания, стремления,



Date: 7th May-2025

ожидания, восприятия, ценностные установки и другие психологические компоненты личности.¹

Мотивация персонала в любом обществе и экономической системе носит сущностный характер и предопределяет экономику в обществе и уровень его благосостояния.

Основными задачами мотивации являются:

- признание труда сотрудников, добившихся значительных результатов, в целях дальнейшего стимулирования их творческой активности;
- демонстрация отношения фирмы к высоким результатам труда;
- популяризация результатов труда сотрудников, получивших признание;
- применение различных форм признания заслуг;
- поднятия морального состояния через соответствующую форму признания;
- обеспечение процесса повышения трудовой активности, являющегося целью руководства.

В узком смысле слова, мотивированную деятельность можно определить как свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов, а мотивацию труда как стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности. Мотивация труда является важнейшим фактором результативности работы.



Рис 1. Пирамида Маслоу

Мотивация определяется уровнем неудовлетворённой потребности. Пока не удовлетворены базовые уровни, человек не стремится к высшим. На рис 1 показаны потребности по пирамиде Маслоу.

¹ Иванова С.А. Мотивация на 100 %. А где же у него кнопка? / С.А. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 285 с.



Date: 7th May-2025

Внешне субъект управления может воздействовать на работника либо принуждая его силой, либо предоставляя какие-то блага. В связи с этим в психологии различают мотивацию двух видов: положительную и отрицательную.

Положительная мотивация – это стремление добиться успеха в своей деятельности. Она обычно предполагает проявление сознательной активности и связана определенным образом с проявлением положительных эмоций и чувств, например, одобрение тех, с кем трудится данный человек.

К отрицательной мотивации относится все то, что связано с применением осуждения, неодобрения, что влечет за собой, как правило, наказание не только в материальном, но и в психологическом смысле слова. При отрицательной мотивации человек стремится уйти от неуспеха. Боязнь наказания приводит обычно к возникновению отрицательных эмоций и чувств. А следствием этого является нежелание трудиться в данной области деятельности.

Понятие мотивации как совокупности сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с затратой определенных усилий, на конкретном уровне усердия и добросовестности, с необходимой степенью настойчивости для достижения определенных целей становится очевидным. Интересен вопрос соотношения «внутренней мотивации» и «внешней мотивации». Деятельность человека находится под влиянием мотивов, возникающих при замкнутом взаимодействии человека и задачи, но бывает, что и мотивов, возникающих при открытом взаимодействии человека и задачи (внешняя среда задействует мотивы, побуждающие человека к решению задачи).²

В первом случае мотивацию именуют «внутренней», ибо мотивы порождает непосредственно человек, сталкивающийся с задачей. Примером такой мотивации может быть стремление к конкретному достижению, к завершению работы, к познанию и т.д. В ином случае мотивы деятельности, связанные с решением задачи, вызываются воздействием извне. Такую мотивацию можно назвать «внешней». Здесь в этом качестве выступают процессы мотивирования (оплата за работу, распоряжения, правила поведения и т.п.).

В жизни нет четких разграничений «внутренней» и «внешней» мотиваций. Некоторые мотивы в одних ситуациях порождены «внутренней» мотивацией, а в других – «внешней». Иногда мотив одновременно порожден разными системами мотивации. Отсюда, управление должно опираться на «внешний» тип мотивации, но принимая во внимание и возникновение «внутренней» мотивации. Мотивацию, анализируемую как процесс, можно представить в виде ряда последовательных этапов.

Первый – возникновение потребностей. Человек ощущает, что ему чего-то не хватает. Он решает предпринять какие-то действия. Потребности бывают самые различные, в частности:

- физиологические;

² Ищенко С.Д. Определение стратегического направления в работе с персоналом на основе анализа служебного поведения / Д.С. Ищенко // Управление персоналом. – 2012. – N 14. – С. 66-73.



Date: 7th May-2025

- психологические;
- социальные.

Второй этап – поиск путей обеспечения потребности, которую можно удовлетворить, подавить или просто не замечать.

Третий этап – определение целей (направлений) действия. Определяется, что именно и какими средствами нужно сделать, обеспечить потребность. Здесь выявляется, что нужно получить, чтобы устранить потребность, чтобы получить то, что желательно, в какой мере можно добиться того, что необходимо и то, что реально получить, способно устранить потребность.

Четвертый этап – реализация действия. Человек затрачивает усилия, чтобы осуществить действия, которые открывают ему возможность приобретения того необходимого, что нужно для устранения потребности. Поскольку процесс работы оказывает влияние на мотивацию, то на этом этапе может происходить корректировка целей.

Пятый этап – получение вознаграждения за реализацию действия. Прделав необходимую работу, человек получает то, что он может использовать для устранения потребности, либо то, что он может обменять на желаемое для него. Здесь выявляется, насколько выполнение действий обеспечило желаемый результат. В зависимости от этого происходит изменение мотивации к действию.

Шестой этап – ликвидация потребности. Человек или прекращает деятельность до возникновения новой потребности, или продолжает искать возможности и осуществлять действия по устранению потребности.³



Рис 2. Диаграмма Венна: внутренняя и внешняя мотивация

³ Вардаян И.Т. Предложение по совершенствованию системы нематериального стимулирования сотрудников / И.Т. Вардаян // Кадровик. – 2010. – N 10. – С. 63-65.



Date: 7th May-2025

Мотивационную деятельность можно управлять, усиливая как внутренние, так и внешние факторы. На рис 2 можно увидеть внутреннюю и внешнюю мотивацию.

Важнейшими факторами для поддержания мотивации являются следующие:

- Систематическая проверка срока работы персонала на одной должности и управляемое горизонтальное перемещение по службе с интервалом примерно в пять лет. Горизонтальные подвиги нужно сделать престижными. Также необходимо одобрить и сделать престижным перемещение вниз в служебной иерархии на каких-то этапах служебной карьеры.

- Реализация новых форм взаимодействия, например, беседы начальника и подчиненного как составная часть эффективного управления, производственная демократия.⁴

Таким образом, мотивация представляет собой процесс создания системы условий или мотивов, оказывающих воздействие на поведение человека, направляющих его в нужную для организации сторону, регулирующих его интенсивность, границы, побуждающих проявлять добросовестность, настойчивость, старательность в деле достижения целей.

В Массачусетском технологическом институте осуществлен довольно обширный исследовательский проект, связанный с планированием служебной карьеры. Эта работа была начата в связи с таким наблюдением: часть инженеров потеряли интерес к технике и вместо этого увлеклись проблемами человеческого поведения. Вторая группа инженеров полностью потеряла мотивацию к работе и обратила свою активность на семью и увлечения. Таким образом, число инженеров, интересовавшихся техникой, постоянно сокращалось. Исследованием было охвачено свыше 3 тысяч человек, работавших на разных уровнях и в разных должностях. На основе исследования, было, выделено пять самых важных факторов, влияющих на удовлетворенность работой и мотивацию, а именно:

№	Фактор	Суть
1	Многообразие требований	Возможность использовать свои сильные стороны и навыки в работе. Самовыражение.
2	Ясность задачи	Четкое понимание содержания работы, что способствует отождествлению с ней.
3	Значение задачи (ценность)	Ощущение важности работы для себя и восприятие её другими (статус и престиж).
4	Обратная связь	Получение реакции (положительной или отрицательной) от руководства и коллег.
5	Самодетельность (автономия)	Возможность самостоятельного принятия решений, баланс власти и ответственности.

Таблица 1. Факторы, влияющие на удовлетворенность работой и мотивацию.

⁴ Аблязов Р.С. Соревновательный способ мотивации как метод повышения производительности труда / Р.С. Аблязов // Аграрная наука. – 2009. – N 9. – С. 5-7.



Date: 7th May-2025

Данные факторы мотивируют по-разному на разных стадиях пребывания в одной и той же должности. Решающим моментом является длительность выполнения человеком одной и той же, не меняющейся по содержанию работы.⁵

Еще одним важным фактором выступает различие мотивационных структур различных людей, разная степень воздействия на них одинаковых мотивов, разная степень зависимости действия одних мотивов от других.

У одних стремление к достижению результата будет очень сильным, у других оно может быть слабым. Тогда данный мотив будет по-разному действовать на поведение людей. Бывает и такое: два человека имеют сильный мотив на достижение определенного результата. Но у одного этот мотив доминирует над другими. Он намерен добиваться результата любыми методами. У другого же указанный мотив соизмерим по характеру действия с мотивом на соучастие в совместных действиях. Тогда и реакция человека будет иная. Можно, следовательно, констатировать, что процесс мотивации очень сложен, многоплановый и неоднозначный.

Заключение

Таким образом, охарактеризовав процесс мотивации, выяснив основные источники, рассмотрев различные методы мотивации и факторы, влияющие на них, можем сказать, что огромная роль в процессе мотивации принадлежит руководителю организации. Знание логики процесса мотивации не обеспечивает решающих преимуществ в управлении данным процессом. Здесь немаловажным фактором является не очевидность мотивов. Можно догадываться, какие мотивы преобладают, но в конкретном виде их «вычлениить» трудно.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Аблязов Р.С. Соревновательный способ мотивации как метод повышения производительности труда / Р.С. Аблязов // Аграрная наука. – 2009. – N 9.
2. Бердников А.К. Система стимулирования труда менеджеров коммерческих организаций: диагностика состояния и пути совершенствования / А.К. Бердников // Кадровик. – 2012. – N 9. – С. 12-14.
3. Вардаян И.Т. Предложение по совершенствованию системы нематериального стимулирования сотрудников / И.Т. Вардаян // Кадровик. – 2010. – N 10. – С. 63-65.
4. Иванова С.А. Мотивация на 100 %. А где же у него кнопка? / С.А. Иванова. – М.: Альпина Паблицер, 2013. – 285 с.
5. Ищенко С.Д. Определение стратегического направления в работе с персоналом на основе анализа служебного поведения / Д.С. Ищенко // Управление персоналом. – 2012. – N 14. – С. 66-73.

⁵ Бердников А.К. Система стимулирования труда менеджеров коммерческих организаций: диагностика состояния и пути совершенствования / А.К. Бердников // Кадровик. – 2012. – N 9. – С. 12-14.

