

## ОБЗОР НЕКОТОРЫХ ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ КАК МЕТОДОВ ОПТИМИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА

Данилова В.А., Мороз О.К. (ДонНТУ, г.Донецк, Украина)

*Key words:* In the paper the authors made an attempt to review some motivation theories of improvement of the work of the staff that, in their turn, should optimize student motivation being the necessary term for self-improvement. There are more than 50 motivation theories, but the authors think that those of A. Maslow and F. Gertsberg most perfectly answer the task. Following the akmeologists of St. Petersburg Institute of Psychology and Akmeology the authors analyzed the academic motivation activity and think that taking into account and satisfying the needs of the staff is the most important term to fulfill the task.

Самосовершенствование студентом своей личности - сложный вид деятельности, направленный на формирование себя как специалиста. Самосовершенствование студентом своей личности осуществляется посредством активизации самообразования и самовоспитания. Студент формирует себя путем приобщения к тем видам деятельности, в ходе которых вырабатываются желательные качества, внутренне противодействует интересам, желаниям, потребностям, которые являются неприемлемыми в будущей профессиональной деятельности. Самосовершенствование студентом своей личности будет успешным при соблюдении определенных условий. В вузе необходима специально организованная работа, учитывающая эти условия, основными из которых являются: осознание студентами необходимости профессионального самовоспитания; знакомство с профиограммой своей специальности; владение методикой самовоспитания; наличие практической деятельности, рождающей у студентов потребность в овладении профессиональными знаниями, умениями и навыками [3].

Почти сто лет назад Николай Александрович Рубакин (русский книговед, библиограф, популяризатор науки и писатель) в научном сочинении «Письма к читателям о самообразовании» писал: «Можно безошибочно сказать, что в настоящее время стремление к образованию проявляется в массах до такой степени напряженно, как не проявлялось еще ни в какие времена, и с каждым годом напряжение это возрастает. Сама жизнь неизбежным, роковым образом побуждает каждого человека вооружать себя знанием и пониманием. Чтобы жить, чтобы не умереть с голоду, чтобы не погибнуть в общем водовороте, чтобы приспособиться к этой сутолоке, идущей всюду вокруг, нужно не только знать какое-либо ремесло или художество (т. е. иметь образование специальное), но еще нужно иметь образование общее, нужно уметь разобратся во всем, что совершается вокруг, а для этого нужно, если можно так выразиться, меньше мыслить и понимать нужна известная широта кругозора, известная высота развития» [3].

Но, говоря о самосовершенствовании студента нельзя не вспомнить о мотивации, единственном акмеологическом факторе, который толкает и преподавателя, и студента к достижению «акме» - вершины.

Акмеология же, как наука, призвана помочь человеку успешно продвигаться на пути к этой цели. Авторы полагают, что организация труда преподавателей высшей школы может быть проанализирована на основе некоторых теорий мотивации с целью достижения высоких результатов овладения студентами иностранными языками.

Мотив, мотивация, потребность – их различение, определение и связь с деятельностью до сих пор в психологической науке и практике является дискуссионной

темой. Ведь только в зарубежной психологии, по данным Е.П. Ильина, существует более 50 теорий мотивации.

Мотивация - одна из важнейших функций менеджмента. Она подразумевает систему факторов (побудительных сил), способствующих выполнению определенной задачи, направленной на достижение целей предприятия.

Мотивация - процесс стимулирования человека (работника, исполнителя) или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организаций.

Мотивация - сила, побуждающая к действию, психоэнергетический потенциал, нацеливающий человека на определенную деятельность, достижение определенной цели.

Мотив - внутреннее побуждение (импульс), которое заставляет человека поступать определенным образом.

Известно, что стимулирование человека непосредственно связано с удовлетворением его разнообразных потребностей (физиологических, духовных, экономических).

Потребность - осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию. Различают первичные и вторичные потребности. Первичные заложены генетически, а вторичные вырабатываются в ходе познания и опыта. Потребности можно удовлетворить вознаграждениями.

Вознаграждения - это то, что человек считает для себя ценным. Менеджеры используют внешние вознаграждения (денежные выплаты, продвижения по службе) и внутренние вознаграждения, получаемые посредством самой работы (чувство успеха).

Развитие теории мотивации началось с начала XX века. Выделяют следующие группы теорий мотивации:

содержательные теории (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд и др.);

процессуальные теории (Врум и др.);

теории, основанные на отношении человека к труду (Макгрегор, Оучи).

Согласно теории А. Маслоу, существует пять основных типов потребностей:

физиологические потребности (уровень 1);

потребность в безопасности (уровень 2);

социальные потребности (уровень 3);

потребность в уважении и самоутверждении (уровень 4);

потребность в самовыражении (уровень 5). [ 4 ]

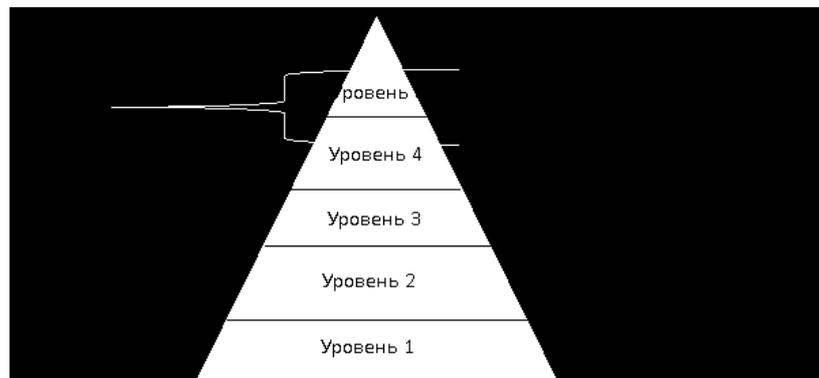


Рис.1. Теория А. Маслоу

Первичные потребности, обусловленные гигиенически:

Уровень 1 Физиологические потребности. Уровень 2 Потребность в самосохранении.

Вторичные потребности, формирующиеся в ходе познания, опыта.

Уровень 3 Потребность в любви и доброжелательности. Уровень 4. Потребность в уважении, самоуважении. Уровень 5 Потребность в саморазвитии, самовыражении.

«Однако если мы заявляем о желании организовывать деятельность и управлять ею, - как утверждают ведущие психологи Санкт-петербургского Института психологии и акмеологии, то без грамотного управления мотивацией работников такой менеджмент вызывает разочарование результатом, как у администрации, так и у персонала организации. Предлагаемая ими теория для организации мотивационной деятельности – это теория Герцберга. (рис. 2)

«В основе теории Ф. Герцберга лежат следующие положения:

- потребности делятся на гигиенические (размер оплаты, условия труда, межличностные отношения, характер контроля) и мотивирующие факторы (ощущение успеха, продвижение по службе, признание, ответственность, рост возможностей);
- наличие гигиенических факторов всего лишь не дает развиваться неудовлетворению работой; для достижения мотивации необходимо обеспечить воздействие мотивирующих факторов; для эффективной мотивации подчиненных руководитель должен сам вникнуть в сущность работы.



Рис. 2. Теория Ф. Герцберга

Авторы начали проведение анкетирования преподавательского состава вуза, в котором работают, как это было проделано акмеологами Санкт-петербургского Института психологии и акмеологии, и уже на данном этапе акмеологического анализа педагогической деятельности преподавателей ДонНТУ можно сказать, что результаты анализа мотивационной деятельности могут тоже быть представлены таблицей упомянутых акмеологов. А она в свою очередь основана на мотивационной теории Герцберга.

«Во второй половине 50-х годов американский психолог Фредерик Герцберг с сотрудниками провел исследование мнений 200 инженеров и конторских служащих одной крупной лакокрасочной фирмы по темам: 1) подробное описание причин удовлетворенности после выполнения служебных обязанностей; 2) подробное описание причин крайней неудовлетворенности после выполнения служебных обязанностей

На основании результатов исследования Ф. Герцберг разработал свою модель трудовой мотивации, основанную на потребностях работников. Согласно выводам Ф.Герцберга, смысловую пару – "удовлетворение трудом – неудовлетворение трудом" – следует разбить на три категории: " неудовлетворение трудом – отсутствие неудовлетворения – удовлетворение трудом". Факторы, вызывающие отсутствие

неудовлетворения трудом (стимулы), он назвал гигиеническими, а факторы, приводящие к удовлетворению трудом, мотивационными (табл. 1)» [4].

Таблица 1. Функции и содержание факторов стимулирования и мотивирования персонала (согласно двухфакторной теории Ф. Герцберга).

Обозначение факторов	Функции факторов	Содержание факторов (мотиваторы)
Гигиенические	Обеспечивают отсутствие неудовлетворенности трудом, создают нейтральное отношение работника к организации и качеству деятельности	1. Политика фирмы и администрации по отношению к персоналу 2. Условия труда и рабочего места 3. Уровень и стабильность заработной платы 4. Межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными 5. Степень непосредственного контроля трудовой деятельности со стороны администрации
Мотивационные	Обеспечивают внутреннюю мотивацию (самотивацию) к долговременной качественной деятельности	1. Достижение успехов в труде 2. Продвижение по службе (карьерный рост) 3. Признание и одобрение результатов работы окружающими 4. Высокая степень ответственности и самостоятельности труда 5. Возможности творческого самовыражения и профессионального становления

Перекликаясь с теорией А. Маслоу, данная таблица исследований показывает, и даже доказывает, что для стимулирования мотивационной деятельности необходимо изучение и удовлетворение мотивационных потребностей преподавательского состава, который в свою очередь призван мотивировать студентов.

**Список литературы:** 1. Акмеологические факторы развития мотивации профессионально-педагогической деятельности преподавателей высшей школы <http://www.dissercat.com/content/akmeologicheskie-factory-razvitiya-motivatsii-professionalno-pedagogicheskoi-deyatelnosti-pr>. 2. Основные теории мотивации. <http://www.rae.ru/monographs/53-2119>. 3. Самосовершенствование, самообучение, самообразование <http://constructor.ru/uspex/samosovershenstvovanie-samoobuchenie-samoobrazovanie.html> 4. Теоретические и прикладные проблемы акмеологии - Сборник науч.статей (Шаранова Ю.А.) - Глава: Изучение структуры трудовой мотивации персонала на основе теории Ф. Герцберга". <http://bookmeta.com/book/360-teoreticheskie>.