

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/kursovaya-rabota/353044>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Психология

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ 5

1.1. Подходы к исследованию мотивации в зарубежной психологии 5

1.2. Подходы отечественных исследователей к изучению профессиональной мотивации 12

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИИ В РАМКАХ СОВРЕМЕННЫХ ТЕОРИЙ 18

2.1. Теория мотивации Абрахама Маслоу 18

2.2. Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга 19

2.3. Теория мотивации Давида Макклелланда 20

2.4. Теория ожиданий Виктора Врума 21

2.5. Теория справедливости (равенства) Джона Стейси Адамса 22

2.6. Модель Лаймана Портера и Эдварда Лоулера 24

2.7. Теория «Х» и «Y» Дугласа Макгрегора 25

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 27

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 30

При рассмотрении мотивации личности можно столкнуться с некоторыми трудностями, связанными с терминологической неясностью. Часто можно увидеть, как мотивационную сферу и мотив используют в качестве синонимичных понятий. Однако термин «мотив» уже, чем «мотивационная сфера», в которую можно включить что угодно, ведь детерминировать и побуждать может огромное количество явлений и вещей [7].

Американский психолог и историк Дональд Дьюсбери нередко в своих трудах сравнивает “мотивацию” с мусорной корзиной, в которую сваливают различные факторы, природу которых окончательно не удалось определить и понять [4]. Примерно такого же мнение о данных понятиях сложилось у выдающегося профессора Московского университета Вячеслава Андреевича Иванникова, который ссылается на то, что современными понятиями описываются не одна, а целый ряд совершенно разных, не совпадающих друг с другом реальностей [1].

В значительном количестве специальных работ все же “мотив” определяется как более узкое понятие, чем “мотивационная сфера”, так как он является элементом этого сложного регулятора поведения и деятельности человека. Обсуждая эти термины, мы говорим о том, что же побуждает человека к определенным действиям. На эту тему дискуссии велись с давних времен: размышления по данному вопросу можно встретить в трудах выдающихся философов Древнего мира.

Значительный шаг вперед в изучении механизмов поведения людей сделал Аристотель. Он видел между стремлением и целью крепкую связь, так как в последней заключается объект, который имеет для человека полезное или вредное значение. Также отдельно Аристотель рассматривает связь с потребностями, сопровождаемыми чувствами удовольствия или неудовольствия, которые определяют значимость какого-либо объекта для человека. Он утверждал, что деятельность и поведение человека всегда имеют природные основания [3].

Похожую позицию занимал и Тит Лукреций Кар: источники воли человека, по его мнению, – это вытекающие из его потребностей желания [3]. Голландский философ Б. Спиноза считал главными побудителями поведения человека различные аффекты, среди которых в первую очередь он выделял влечения, как душевные, так и физические. При осознании этого влечения оно становится желанием. Значительное влияние потребностей на психическую активность людей отмечает и американский психолог Роберт Вудвортс. Они вызывают интерес или безразличие к разным стимулам, влияют на восприятие окружающего мира. По его мнению, врожденные способности приводятся в действие в результате возникновения, например, таких потребностей, как любопытство или самоутверждение.

Мотивационная сфера является тем побудителем, который заставляет человека заниматься каким-либо делом. Сам термин, к сожалению, не имеет общепризнанного определения. Как уже было отмечено, в это слово вкладываются совершенно разные смыслы. Так, существует огромное количество мотивационных

тенденций, по которым формулируется понятие мотивационная сфера.

Люси Крехан разделяет понятия внутренней и внешней мотивации [18]. Под внутренней мотивацией она подразумевает мотивацию к выполнению деятельности, основанную на ее положительной оценке. В процессе человек испытывает природный интерес и приятные ощущения. Внешняя мотивация, если опираться на труды Р. Райана и Э. Деси, первоначально рассматривалась как мотивация, основанная на ожидании внешнего вознаграждения или в попытке избежать наказания [4]. Более эффективной, однако, является именно внутренняя мотивация, так как она способна оказывать долгосрочное воздействие на поведение человека. При внешнем воздействии первоначально человек прикладывает много усилий к определенной деятельности, но постепенно этот эффект ослабляется. В более поздних исследованиях Р. Райан и Э. Деси расширили классификацию внешней мотивации, выделив 4 основных типа [6]:

1. Экстернальная мотивация. Основана на принципе «кнута и пряника», обеспечивает наиболее полный контроль. При этом у человека отсутствует понимание причины его действия, внутренняя мотивация отсутствует.
2. Интегрированная мотивация. При данном типе мотивации цели действия тождественны целям индивида.
3. Идентифицированная мотивация. Человек осознанно разделяет цели собственные от целей, навязываемых внешне.
4. Интроецированная мотивация. Такой тип обусловлен желанием заслужить одобрение со стороны. Мотивационная конструкция очень сложная. Для того чтобы попытаться понять ее, были разработаны различные теории мотивации.

Наиболее популярны 4 зарубежные теории мотивации:

1. Теория самоэффективности Бандуры;
2. Теория атрибуции Вайнера;
3. Теория самооценки Ковингтона;
4. Теория самоопределения Райана и Деси.

Негативное определение своей эффективности отрицательно влияет на людей, потому что в результате такой оценки своих способностей некоторые люди, когда они вовлечены в сложную или угрожающую ситуацию, впадают в депрессию. Однако позитивные чувства самоэффективности могут побудить людей продолжать прилагать все усилия для достижения конкретных целей.

Таким образом, жизненный ход человека определяется способностями, которыми, по его мнению, он обладает.

Теория атрибуции Вайнера предполагает, что мотивация человека является результатом необходимости знать причину, по которой что-то произошло [17]. Если у сотрудника, например, был очень плохой опыт работы, который он приписывает своим способностям, он может не быть готов снова участвовать в какой-либо трудовой деятельности, потому что считает, что причиной неудачи является то, что он не может изменить (свои когнитивные способности). Однако, если сотрудник считает, что причина неудачи заключается в том, что он не приложил максимум усилий, то он может войти в новую рабочую ситуацию с настроением приложить больше усилий, чтобы достичь лучших результатов.

Согласно Ковингтону, теория самооценки предполагает, что поиск путей принятия себя является высшим человеческим приоритетом, и что в современных условиях труда оно зависит от конкурентоспособности [62]. Ценность сотрудника измеряется только через успешность в его деятельности. Способности равны ценности, и именно эта предпосылка заставляет сотрудников разрабатывать такие стратегии, как чрезмерное стремление или мошенничество, чтобы защитить себя от негативной оценки своих способностей коллегами и руководством. «Аткинсон рассматривает мотивацию, как направление поведения человека на достижение определенных целей. Согласно теории мотиваций Мак-Клелланда - Аткинсона, поведение человека в ситуациях, связанных с деятельностью в группе, формирует следующие стремления:

- к успеху - желание выделиться, решать проблемы и быть за них ответственными;
- к власти - желание влиять на других;
- к признанию - желание установить тесные дружеские связи с окружающими» [14]. Ценностные ориентации взаимосвязаны с мотивацией.

Анализ публикаций позволяет сделать вывод о существенных различиях в подходах к формированию трудовой мотивации в России и на Западе. Наиболее популярными системами мотивации являются японская и американская системы, однако они имеют ряд принципиальных отличий [3].

Рост уровня жизни и заработной платы в Японии ниже, чем рост производительности труда. Японский опыт применим в обществе, где человек готов пойти на личные жертвы ради всеобщего блага, то есть среди населения с высоким уровнем самосознания и гражданской ответственности. Руководители японских

компаний придерживаются принципа, в соответствии с которым карьерный рост и заработная плата сотрудника зависят от его стажа и продолжительности работы в этой компании. Таким образом, высокий уровень квалификации, образование или личные заслуги без соответствующего стажа не могут повлиять на вертикальный рост, а при переходе на новое место работы человек вынужден начинать с нуля.

На этих принципах строится система так называемого «пожизненного найма». Размер зарплаты, карьерный рост, обучение, надбавки, а также факт «обнуления» заслуг при смене работы способствуют минимальной текучести кадров в японских компаниях.

Помимо регулирования размера заработной платы в японской системе мотивации присутствуют такие виды поощрений, как премии и бонусы; оплата расходов на дорогу; медицинская страховка не только для сотрудника, но и для его семьи; оплата жилья или заём для приобретения; образование; повышение квалификации без отрыва от работы. Иными словами, в отличие от систем мотивации США, которые чаще основаны на материальном стимулировании, в Японии на первый план ставятся нематериальные элементы мотивации. Для японской системы характерны несколько основных признаков:

1. Единое рабочее пространство. Весь персонал и руководство предприятия трудятся в одном помещении, столы коллег, как правило, располагаются напротив друг друга.
2. Не приветствуются публичные выговоры. Проблемные ситуации и вопросы негативного характера решаются один на один и не предаются огласке.
3. Связь политики работы с персоналом с психологией работника. Руководители стараются найти максимально эффективные способы нематериального стимулирования работника для раскрытия его потенциала.
4. Ориентированность на коллектив. В задачах, которые ставятся перед предприятием, руководители создают потребность групповой причастности коллектива.
5. Политика по уменьшению дистанции между подчинённым и руководителем. Создание тесной связи между сотрудником и работодателем. Демонстрация привилегий и внешнее проявление власти не приветствуется.
6. Отождествление с компанией. Любой сотрудник чувствует себя важной частью компании, чувствует ответственность за ее успехи и неудачи. Отдельно стоит отметить значение возраста сотрудника. Так молодой специалист не поднимется по карьерной лестнице раньше своего старшего по возрасту коллеги, несмотря на то, что уровень квалификации у молодого сотрудника может быть выше [18].

В целом японская система мотивации ставит перед собой цели сплочения коллектива, обеспечение позитивного настроя и усиление связи работника с компанией. В США подход к мотивации персонала основывается на поощрении, чаще материальном, активности персонала. Популярность американской системы мотивации на родине обусловлена ориентированностью граждан на личные достижения и успех, а также направленность на высокий уровень благосостояния. В странах, где сотрудники мотивированы на качественное выполнение своих обязанностей, часто используют американский опыт ведения бизнеса. Так, в России заимствованы американские термины «корпоративная политика» и «HR». США внесли большой вклад в управление персоналом, так в 60-х годах американскими учеными были разработаны системы материального и нематериального стимулирования, методы повышения лояльности персонала, а также заложены основы управления человеческими ресурсами.

1. Ананьев, Б.Г. Очерки истории русской психологии 18 и 19 веков / Б.Г. Ананьев. - М.: Госполитиздат, 2021. - 168 с.
2. Андреева, Ю.В. Саморазвитие личности в условиях цифровой свободы и саморазвития цифрового мира // V Андреевские чтения: современные концепции и технологии творческого саморазвития личности. сборник статей участников Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Казань, 2020. С. 16-20.
3. Антонова М. В., Гришняяева И. В. Ранняя профориентация как элемент социально-коммуникативного и познавательного развития детей дошкольного возраста // Современные наукоемкие технологии. – 2017. – N 2. – С. 93-96.
4. Асмолов А.Г. Психология личности. М. Изд-во МГУ. 2020. 367 с.
5. Байер Е. Личность в условиях депривации. Исследование феномена жизнестойкости: теория и практика педагогической систем // Журнал развитие личности 86 № 4 – 2018.
6. Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. Социальная психология личности. Учебное пособие. М.: Аспект Пресс, 2021. 304 с.
7. Белинская Е.П. Человек в изменяющемся мире социально-психологическая перспектива. Монография. -

М.: Прометей, 2005

8. Бугаков В.М. Управление персоналом [Текст]: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 237 с.

9. Варданян Ю.В. Профессиональная психологическая подготовка как фактор психологической безопасности // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. - 2017. - № 7. - С. 127-132.

10. Водопьянова Н.Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание: учеб. пособие для академического бакалавриата /3-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2019. - С. 290

11. Выготский, Л. С. Психология развития : избранные работы [Текст] / Л. С. Выготский // Серия : Антология мысли. - Москва : Юрайт, 2017. - 302 с

12. Качаев Р.И. Успешность профессиональной деятельности специалистов по социальной работе: соотношение исследовательских подходов / Качаев Р.И., Кумохин А.Г. // Семья и личность: проблемы взаимодействия. - 2020. - №19. - С. 28-35

13. Климов, Е.А. Введение в психологию труда. Учебник. 3-е изд-е, - М.: МГУ; «Академия», 2004.- 288 с.

14. Ковалевская, Е.В. Личностные предпосылки карьерного самоопределения в юношеском возрасте : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Ковалевская Екатерина Владимировна ; Рос. гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена. - Псков, 2017. - 24 с.

15. Кричевский Р.Л., Богатырева О.О. Психологические предикторы профессиональной успешности. // Культурно-Исторический подход к исследованию процессов социализации. М.: Изд-во РГГУ, 2005. С. 150-160

16. Леонтьев А.Н. и современная психология / ред. А.В. Запорожец. - М.: Московский Университет, 2019. - 288 с.

17. Лысенко, В.Г. Разработка и реализация системы опережающей профессиональной подготовки кадров в условиях центра опережающей профессиональной подготовки // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2022. № 2 (46). С. 159-167.

18. Матюшкина, Е.Я. Профессиональный стресс у медицинских работников. / Е.Я. Матюшкина, А.П. Рой, А.А. Рахманина, А.Б. Холмогорова // Современная зарубежная психология. - 2020. Т.9, № 1. - С. 39-49.

19. Официальный сайт проекта «Профессиональная среда» URL: <http://www.profsreda.com> (Дата обращения 05.11.2022)

20. Пальянов, М. П. Формирование профессионального самоопределения обучающихся в условиях образовательно-технологического кластера [Текст] / М. П. Пальянов, В. А. Николаев, О. А. Масюков, Д. В. Янькин, Н. В. Харина // Профильная школа. - 2018. - Т. 6. - № 2. - С. 38-48.

21. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент / Э.А. Уткин, Т.В. Бутова. - М.: ТЕИС. - 2017. - 147 с.

22. Филиппова Т.А., Моница А.О. Пути совершенствования системы мотивации и стимулирования персонала предприятия // Гуманитарные научные исследования. 2016. № 05 [Электронный ресурс]. URL: <https://human.snauka.ru/2016/05/15034> (дата обращения: 29.05.2023)

23. Фомина С.А., Мельникова О.В. Совершенствование системы стимулирования персонала производственного предприятия // Научнометодический электронный журнал «Концепт». 2022. № 07 (июль). [Электронный ресурс]. URL: <http://e-koncept.ru/2022/223006.htm> (дата обращения: 29.05.2023)

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/353044>