

ӘЛ-ФАРАБИ атындағы ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
АКАДЕМИК Т. ТӘЖІБАЕВ атындағы
ЭТНОПЕДАГОГИКА ЖӘНЕ ЭТНОПСИХОЛОГИЯ ОҚУ-ЗЕРТТЕУ ОРТАЛЫҒЫ
ФИЛОСОФИЯ ЖӘНЕ САЯСАТТАНУ ФАКУЛЬТЕТІ
ЖАЛПЫ ЖӘНЕ ҚОЛДАНБАЛЫ ПСИХОЛОГИЯ КАФЕДРАСЫ



АКАДЕМИК Т.Т. ТӘЖІБАЕВТЫҢ ХVІІІ-ОҚУЛАРЫ
ШЕҢБЕРІНДЕГІ «РУХАНИ ЖАҢҒЫРУ» БАҒДАРЛАМАСЫ
КОНТЕКСІНДЕГІ ҚАЗІРГІ ТАҢДАҒЫ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ
ҒЫЛЫМ МЕН ТӘЖІРИБЕ» атты
республикалық ғылыми-әдістемелік конференцияның
МАТЕРИАЛДАРЫ

Материалы Республиканской научно-методической конференции
"СОВРЕМЕННАЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ НАУКА И
ПРАКТИКА В КОНТЕКСТЕ
ПРОГРАММЫ "РУХАНИ ЖАҢҒЫРУ"
В РАМКАХ ХVІІІ ТАЖИБАЕВСКИХ ЧТЕНИЙ

Materials of
Republican scientific and methodical conference
"MODERN PSYCHOLOGICAL SCIENCE AND PRACTICE IN THE
CONTEXT OF IMPLEMENTATION OF THE "RUHANI ZHANGYRU"
PROGRAM IN THE FRAMEWORK OF THE ХVІІІ TAZHIBAЕV
READINGS

Алматы
«Қазақ университеті»
2018

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ

Тема мотивации профессиональной (трудовой) трудовой деятельности занимает значительное место в исследованиях по психологии труда и в менеджменте. Многие учёные изучают данную тему, дают теоретические обзоры, проводят эксперименты, в надежде разложить по полочкам и сделать доступным и понятным такой не простой механизм. Чтобы нам в этом разобраться, нужно начать с базы - понять само определение мотивации и что за ним стоит.

С. Л. Рубинштейн считал, что мотивация – это опосредованная процессом отражения субъективная детерминация поведения человека внешней средой. Через мотивацию человек включен в контекст действительности. Таким образом, поведение человека детерминируется мотивацией, являющейся опосредованным отражением объективного мира. Иными словами, в этом определении ясно указывается на активное, стимулирующее значение мотивации в ходе деятельности [1, 2]

Из этого определения абсолютно логично вытекает деление мотивации на два типа. Первый тип мотивации - мотивация экстринсивная (внешняя) - определяется комплексом мотивов под воздействием внешних условий. К внешнему типу мотивации мы можем отнести внешние материальные и психологические условия, например, такие как деньги, статус, признание. Сотрудник может начать работать с удвоенной силой, если, к примеру, внедрена мотивационная программа, если сотрудник знает, что чем больше он продаст - тем больше бонусов он получит. Это безусловно работает, но данный тип мотивации работает до тех пор, пока на сотрудника поступают внешние стимулы, которые постоянно нужно подкреплять. Немного другая ситуация обстоит с другим видом мотивации - мотивация интринсивная (внутренняя) - определяется личным мировоззрением сотрудника, само содержание деятельности побуждает человека заниматься этим. Он выполняет свою работу не из-за денег, а потому, что ему действительно нравится сама деятельность, он получает удовлетворение, это может быть сравнимо с хобби или увлечением.

Если мы рассмотрим понятие мотивации более глобально, то мы сможем выделить два основных направления в изучении данной темы - содержательные теории мотивации (к ним относятся: пирамида потребностей Маслоу, теория МакКлелланда, теория Герцберга) и процессуальные теории мотивации (такие, как, теория ожидания, теория справедливости и т.д.).

Содержательные теории мотивации делают акцент на изучении потребностей человека. Представители данной теории считают, что именно потребности лежат в основе мотивации. Одна из известных теорий мотивации - Теория иерархии потребностей Маслоу – заключается в том, что удовлетворение потребностей человека происходит в определённом порядке: сначала потребности низших уровней, потом более высших; снизу вверх. Только удовлетворив потребности 1-ого уровня, человек может перейти ко 2-му и т.д. В пирамиде Маслоу пять укрупненных уровней: 1. Физиологические потребности (сон, воздух, голод, жажда); 2. Потребности в безопасности (защищенность, стабильность); 3. Социальные потребности (общение, дружба, любовь); 4. Престижные потребности (карьера, успех, авторитет); 5. Духовные потребности (знания, искусство, самореализация). Основываясь на данной теории руководитель должен понимать, что можно ожидать от сотрудника эффективной работы только в том случае, если работодатель предоставляет соответствующие нормам условия труда (возможность сотруднику удовлетворить первые три уровня потребностей) [3].

Ещё одна известная теория мотивации - теория потребностей Дэвида МакКлелланда. МакКлелланд делает упор на три потребности высших уровней: 1. Потребность в причастности; 2. Потребность во власти; 3. Потребность в успехе. В данной теории автор делает упор на высшие потребности человека. Потребность в причастности побуждает людей работать в коллективе, им важно быть частью команды, соучастником, необходимостью социума. Соответственно, если у сотрудника данный вид потребности, то ему нужно давать работу, с возможностью социального общения, командные проекты, в данных условиях он покажет себя эффективнее, нежели в индивидуальной работе, не требующей социальной активности. Потребность во власти мотивирует человека к карьерному росту, лидерству, желание человека руководить, быть главным. Сотрудникам с данным видом потребностей было бы хорошо давать проекты, где они могли бы создать свою проектную группу и руководить ей, конечно всё зависит от уровня знаний, умений и навыков сотрудника, возможно он уже дорос до уровня руководителя и может быть назначен на руководящую позицию. Потребность в успехе подразумевает

достигать целей, заставляет брать на себя ответственность при решении сложных задач, добиваться успешного решения. Поэтому работникам с потребностью в успехе надо поручать такие задачи, в которых сотрудник мог бы показать свои способности, которые нужно было бы решать, принимая нужные решения. Конечно также важно видеть успехи и достижения сотрудника и поощрять их. Основываясь на данной теории руководитель может правильно распределить обязанности в своем коллективе, сделать задачи для своих подчинённых мотивирующими и соответственно сделать эффективным рабочий процесс [4].

Рассмотрим ещё одну содержательную теорию - теорию двух факторов Герцберга. Данная теория предполагает два фактора, влияющих на мотивацию сотрудника: Гигиенические факторы и факторы-мотиваторы.

Условия труда, взаимоотношения с коллегами, заработная плата, политика компании, льготы – всё это относится к гигиеническим факторам, то, что удерживает сотрудника на работе, то, что позволяет выполнять свою работу и желание остаться в данной компании. С другой стороны – желание добиться успеха, быть признанным, желание расти по карьерной лестнице – это относится к факторам-мотиваторам, это то, что побуждает сотрудника к работе. Неудовлетворённость гигиеническими факторами приводит к неудовлетворённости работой в целом. Отсутствие же факторов-мотиваторов сказывается на неудовлетворённости работой в целом, такой сотрудник может не иметь стремления к повышению в работе, но может работать в обычной, «среднем» режиме [5].

Процессуальные теории мотивации делают акцент на распределении усилий для достижения цели и выбора поведения. Рассмотрим основные процессуальные теории.

Теория ожиданий В. Врума подразумевает, что человек ожидает, что выбранное им поведение позволит ему удовлетворить потребность. То есть, человек оценивает вероятность того, что при текущем поведении он достигнет чего-то в будущем. И это его мотивирует вести себя именно так. Врум, в своей теории ожиданий, выделяет три ключевых фактора влияющих на мотивацию: Ожидание того, что затраченные усилия приведут к желаемому результату (цели); Ожидание того, что достижение результата будет вознаграждено (то есть достижение результата – основной инструмент для получения вознаграждения); Ожидание того, что вознаграждение будет ценным. Врум выводит следующую формулу мотивации: «Ожидание, что усилия дадут результат» + «Ожидание, что достигнутый результат будет вознаграждением» = «Мотивация». Т.е. человек ожидает, что его работа будет вознаграждена, и это вознаграждение будет для него ценным, в противном случае человек не будет мотивирован. Поэтому выполняя какую-то работу, сотруднику нужно чётко объяснить суть и возможные исходы, чтобы в дальнейшем он не испытывал завышенных ожиданий и избежал разочарований.

Рассмотрим ещё одну теорию - теория справедливости Адамса. Адамс утверждает, что люди субъективно определяют отношение между полученным вознаграждением и затраченными на это достижения усилиями, а также сравнивают его с соотношением других работников, выполняющих аналогичную работу. Если сравнение показывает дисбаланс и несправедливость, т.е. человек считает, что его коллега получил за такую же работу большее вознаграждение, то у него возникает психологическое напряжение. Люди могут восстановить баланс или чувство справедливости, изменив уровень затрачиваемых усилий, либо пытаясь изменить уровень получаемого вознаграждения. Таким образом, те сотрудники, которые считают, что им не доплачивают по сравнению с другими, могут либо начать работать менее интенсивно, либо стремиться повысить вознаграждение. Те же сотрудники, которые считают, что им переплачивают, будут стремиться поддерживать интенсивность труда на прежнем уровне. Поэтому руководителю нужно учитывать возможные недовольства и сразу давать разъяснение, если у сотрудников появляется чувство несправедливости по отношению к ним.

На основе двух предыдущих теорий была создана комплексная теория Портера-Лоуэнса, основанная на утверждении, что на мотивацию человека влияет целый ряд факторов: затраченные усилия, полученный результат, вознаграждение, его восприятие и степень удовлетворенности. Основной вывод, к которому приходят авторы – результативный труд ведет к удовлетворению работника, а не наоборот. Поэтому, если сотрудник работает продуктивно, добивается результатов, то руководство оценит это и сотрудник будет удовлетворён.

Теория «X» и «Y» Д. МакГрегора - описывает типы и поведение руководителей организаций. В качестве поведенческой характеристики руководителя Д. МакГрегор выделил степень его контроля над подчиненными. Крайними полюсами этой характеристики являются авторитарное и демократичное руководство [6,7].

Предпосылки авторитарного стиля поведения руководителя МакГрегор назвал теорией «Х». Согласно ей:

- Человек по своей природе ленив, не любит работать и всячески избегает этого.
- У человека отсутствует честолюбие, он избегает ответственности, предпочитая, чтобы им руководили.

- Эффективный труд достигается только за счет принуждения и угрозы наказания.

При данном стиле поведения руководитель склонен навязывать свои решения, скептически относится к предложениям подчинённых, скуп на похвалу, чаще применяет наказания, чем поощрения.

Демократичное руководство означает, что руководитель избегает навязывать свою волю подчинённым, включает их в процесс принятия решений и определение регламента работы. Предпосылки демократичного стиля поведения руководителя МакГрегор назвал теорией «Y».

Согласно ей:

- Труд для человека – естественный процесс.
- В благоприятных условиях человек стремится к ответственности и самоконтролю.
- Он способен к творческим решениям, но реализует эти способности лишь частично.

Именно такие люди и такой стиль руководства наиболее приемлемы для достижения эффективной мотивации в рыночных условиях.

Проанализировав ведущие теории мотивации мы можем прийти к выводу, что для эффективной работы безусловно нужно помнить о психологических детерминантах человека. Нужно очень хорошо разбираться в своих подчинённых, понимать, у кого какой тип мотивации, и как лучше влиять на сотрудников. В таком случае будут в плюсах все - и руководитель, и подчинённые. Им будет интересно и комфортно работать, соответственно, будет расти и эффективность.

И помните, «Если правильно объяснить людям «зачем», то они всегда найдут способ «как»»
Джордан Белфорт.

Литературы

1. Виллюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990.
2. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии М.: Педагогика, 1973.
3. Маслоу Абрахам Харольд . Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2008.
4. Дэвид Макклелланд . Мотивация человека. - Питер, 2007
5. М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. Основы менеджмента. М.: Дело, 1997
6. Дуглас МакГрегор Человеческая сторона предприятия. – М., 1960
7. URL: <http://itmydream.com/citati/man/dzhordan-belfort>. Дата обращения: 01.02.2018

Сайлинова К.Қ.

(Алматы қ., Азаматтық авиация академиясы)

ТҮЛҒАНЫҢ САЛАУАТТАНУ НЕГІЗДЕРІ

Салауаттану – тұтасымен алғанда жеке тұлғаның, қоғамның, табиғаттың денсаулығы туралы ғылым. Адам денсаулығы биологиялық, физикалық, психологиялық, әлеуметтік денсаулықтардың өзара байланысы мен өзара үйлесімді әрекеттерінен қалыптасады. Кез-келген өзара әсер әрекет етуші ретінде де, жауап беруші ретінде де анықталады.

Әлеумет себепші болған аурулар санының өсуіне, адамның әлеуметтік биологиялық мәні арасындағы қарама-қайшылықтардың шиеленісуіне байланысты – салауаттанудың пайда болуы заңдылық. Салауаттану ғылымы аурудың алғашқы алдын алу әдіснамасын, денсаулықты сақтау және нығайту амалдары мен әдістерін зерттейтін салауатты өмір салтын қалыптастырудың ғылыми негізі болып табылады.

Салауаттану ғылымы «қалай денсаулықты сақтаудың» ұстанымдары мен тегіктерін зерттейді. Салауаттану нысаны, біріншіден – дені сау адам, екіншіден – оны қоршағандардың барлығы және денсаулыққа әсер етуші факторлар, үшіншіден – аурудың пайда болу себептері, организмнің дені сау күйге оралу тегігі, қорғануға бейімделу тегіктері, төртіншіден – сақтандыру және сауықтыру шаралары болып табылады.

Салауаттанудың зерттеу пәні – адам. Зерттеуге организмнің анатомиялық, физиологиялық негіздері, бейімделу тетіктері, қорғану тосқауылдары, организмнің сыртқы ортаға бейімделуі туралы білімдері енеді. Салауаттану адамның термодинамикалық, денелік, химиялық, антропологиялық, экологиялық құбылыстарын қамтиды. Адам қоғамның қарапайым мүшесі, этикалық және эстетикалық

| | |
|--|-----|
| НЕЙРОПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОРРЕКЦИЯ ДЕТЕЙ ИМЕЮЩИХ ТРУДНОСТЕЙ УСВОЕНИЯ ШКОЛЬНЫХ ЗНАНИЙ В ШКОЛЕ БАКАЛАВРИАТ Г.АЛМАТЫ | |
| Орынғалиева Ш.О. РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИИ ПОДРОСТКОВ В ПРОЦЕССЕ ТРЕНИНГОВОГО ВОЗДЕЙСТВИЕ | 171 |
| Орынғалиева Ш.О., Жумағалиева А. ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ КӘСІБИ ІС-ӘРЕКЕТКЕ БАҒЫТТАЛУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ | 174 |
| Ролдугина В.А., Бердибаева С.К., Кудайбергенова С.К. АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ | 177 |
| Сайлинова Қ.Қ. ТҰЛҒАНЫҢ САЛАУАТТАНУ НЕГІЗДЕРІ | 179 |
| Хушкельдиева С., Курманғалиева А. ОБЩЕНИЕ КАК СПЕЦИФИЧЕСКОЕ МЕЖЛИЧНОСТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЧЛЕНОВ ОБЩЕСТВА | 182 |
| Швачунов Е. М. ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ НОВОГО СОТРУДНИКА НА ГОРНОДОБЫВАЮЩЕМ ПРЕДПРИЯТИИ | 184 |