

THE EVOLUTION OF MOTIVATION CONCEPTS: HISTORICAL ASPECTS AND CURRENT TRENDS

ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИЙ МОТИВАЦИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

MARCIUC Dmitrii, student, specialitatea: BA

Academia de Studii Economice din Moldova,

Republica Moldova, str.Banulescu-Bodoni 61.

+373 69724044

Email: dima.mks02@gmail.com

Abstract: *This scientific work is devoted to the analysis of the evolution of motivation concepts, taking into account historical aspects and current trends. The study aims to introduce the development of the understanding of motivation from early theories to modern approaches, as well as to identify the main trends influencing this process in the modern world. In the course of the study, the key methods of motivation research will be considered, as well as the results obtained, which allow us to draw conclusions about the dynamics and directions of development of motivation concepts at the present time.*

Key words: *motivation, concept, analysis, method.*

JEL CLASSIFICATION: M12

Введение

Изучение мотивации остается одним из основных направлений в современном менеджменте. Важно понимать, что история эволюции мотивации охватывает широкий спектр теоретических и методологических изменений, от классических теорий до современных подходов, которые продолжают развиваться. Именно в этом мы решили разобраться в данной статье. **Целью исследования** является уточнение особенностей развития понятия мотивации в эволюционном контексте и выявление современных тенденций относительно этого понятия. **Основным методом исследования** является анализ концептуальных основ теории мотивации, а также выявление его исторического аспекта.

Понятие мотивации и взаимосвязанных терминов

Данное исследование логично начать с собственно понятия мотивации.

Мотивация — это процесс, который вызывает, направляет и поддерживает поведение с целью удовлетворения потребностей или достижения определенных целей. Она играет важную роль в регулировании, определяя, почему люди делают то, что они делают, и как они продолжают это делать. [1]

В ходе изучения составляющих данного понятия, необходимо определить его основные аспекты, а именно:

- **Потребности.** Мотивация часто возникает из потребности человека в чем-то. Потребности могут быть, как физиологическими (например, потребность в пище, воде, воздухе) – первичные потребности, согласно А.Маслоу, или вторичными (например, потребность в признании, принятии, самореализации).

- **Стимулы.** Стимулы представляют собой внешние или внутренние факторы, которые активируют мотивацию. Это могут быть вознаграждения, угрозы, цели или ожидания. К примеру, студент, стремящийся к получению высшего образования, может быть

мотивирован стимулом в виде стипендии за отличные результаты. Этот стимул может быть как внешним (поощрение от университета), так и внутренним (желание достичь успеха).

• **Цели.** Цели также играют ключевую роль в мотивации, поскольку они представляют собой желаемые состояния или результаты, к которым стремится человек. К примеру: В 1953 году новозеландские альпинисты Эдмунд Хиллари и Тенцинг Норгей ставят перед собой серьезную цель - стать первыми людьми, покорившие вершины самой высокой горы в мире, Эвереста. Достижение этой цели стало не только триумфом для альпинистов, но и вдохновило многих людей по всему миру.

• **Ожидания.** Ожидания относятся к предположениям о том, какие действия могут привести к желаемым результатам. Они влияют на выбор действий и на уровень мотивации для их выполнения:

В 1950-60-е годы в менеджменте появились теории мотивации, сосредотачивающие внимание на внутренних процессах и механизмах, регулирующих мотивацию. Среди них была теория ожиданий, разработанная Виктором Врумом, которая утверждает, что мотивация зависит от ожидаемой ценности и вероятности достижения цели.

В научном исследовании области мотивации, применение методов, основанных на строгой методологии, играет ключевую роль в выявлении, анализе и понимании разнообразных аспектов мотивационных процессов и явлений.

Важным моментом в понимании мотивационных механизмов является разделение понятий на внутреннюю и внешнюю мотивацию.

Внутренняя мотивация. Этот вид мотивации основан на внутренних факторах, таких как:

- ✓ интерес к деятельности,
- ✓ удовлетворение от достижения целей,
- ✓ чувство личной ценности,
- ✓ желание добиться успеха,
- ✓ самореализации.

Данный вид мотивации считается более эффективной в долгосрочной перспективе, так как она основана на внутренних потребностях и ценностях личности, что способствует более стабильной и продуктивной деятельности.

Внешняя мотивация. Этот вид мотивации связан с внешними стимулами, такими как:

- ✓ награды,
- ✓ похвала,
- ✓ избежание наказания,
- ✓ материальное вознаграждение.

Несмотря на то, что внешняя мотивация может быть менее устойчивой и менее продуктивной в долгосрочной перспективе, она может быть эффективной в краткосрочной перспективе для достижения определенных целей или задач.

В контексте исследований мотивации не существует конкретных авторов, которые были бы ассоциированы исключительно с внутренней или внешней мотивацией. Вместо этого множество исследователей и ученых внесли вклад в понимание обоих аспектов мотивации.

Из всего множества концепций существуют два основных типа теорий мотивации: содержательные и процессуальные.

Оба подхода предлагают разные взгляды на то, что мотивирует людей, и как эти мотивации проявляются в поведении. Эти теории постоянно развиваются и уточняются в соответствии с новыми исследованиями и практиками.

Содержательные теории фокусируются на том, что именно мотивирует людей. Они пытаются идентифицировать конкретные потребности или цели, которые побуждают человека к действию. Примерами содержательных теорий являются иерархия потребностей Абрахама Маслоу и теория двух факторов Фредерика Герцберга.

Итак, теория *Абрахама Маслоу*. Его работа описывала иерархию потребностей, включая физиологические потребности, потребности в безопасности, социальные потребности, потребности в уважении и самоактуализации. Хотя его исследования фокусировались на внутренних аспектах мотивации, его работы также имеют отношение к внешним факторам, таким как социальное признание.

Теория Фредерика Герцберга. Его двухфакторная теория мотивации выделяет два типа факторов - мотиваторы (внутренние) и гигиенические факторы (внешние). Мотиваторы, такие как признание и возможность роста, чаще связаны с внутренними аспектами мотивации.

Они обе предполагают, что существуют определенные потребности, которые стимулируют поведение.

В отличие от содержательных теорий, **процессуальные** теории сосредотачиваются на процессе мотивации, то есть на том, как люди принимают решения о своем поведении и как они оценивают свои усилия и результаты. Примерами процессуальных теорий являются теория ожидания *Виктора Врума*, которая предполагает, что мотивация зависит от ожидания результата, ценности этого результата и уверенности в своей способности достичь его.

Оба типа теорий важны для понимания мотивации, и они постоянно развиваются благодаря новым исследованиям и практикам.

Эволюция подходов к исследованию мотивации

В прошлом многие организации часто применяли методы мотивации, основанные на принципах "кнута и пряника", где использовались угрозы наказания или обещания вознаграждения для стимулирования сотрудников. Однако, современные тенденции в области мотивации изучают такие спектры, как:

- ✓ корпоративная культура,
- ✓ саморазвитие,
- ✓ делегирование ответственности.

Так, сегодня многие компании признают важность развития поддерживающей, вдохновляющей корпоративной культуры. Создание среды, в которой сотрудники чувствуют себя уважаемыми, ценными и вовлеченными, может стимулировать их мотивацию и продуктивность – это и есть корпоративная культура, благоприятствующая организационному климату.

Следующим элементом можно выделить саморазвитие. Современные организации все больше признают важность поддержки развития своих сотрудников. Это может включать программы обучения, возможности для профессионального роста и самостоятельное обучение. Предоставление сотрудникам возможности развивать свои навыки и компетенции может повышает их удовлетворенность работой и мотивацию.

Важным аспектом в этом контексте является и делегирование полномочий. Делегирование полномочий и предоставление сотрудникам большей автономии в выполнении задач также становится все более распространенной практикой. Когда сотрудники чувствуют, что им доверяют и что их вклад важен для успеха компании, это мотивирует их на более высокую производительность и эффективность.

Всё вышеперечисленное позволяет нам понять сущность тенденции мотивации. Такие современные подходы к мотивации учитывают не только внешние стимулы, но и внутренние потребности и стремления сотрудников, что способствует созданию более устойчивой и вдохновляющей рабочей среды.

Современные тенденции в области мотивации достаточно разнообразны и меняются в зависимости от корпоративного устройства компании. В то же время, можно выделить несколько особенностей, их объединяющих:

- Вместо традиционных моделей оплаты труда, компании все чаще переходят на *гибкие системы вознаграждения*, которые учитывают индивидуальные потребности и

достижения сотрудников. Например, некоторые компании предлагают возможность выбора между дополнительными выходными, бонусами или дополнительным отпуском.

- Стремление к созданию более здоровой и продуктивной рабочей среды привело к тому, что многие компании *активно поддерживают баланс между работой и личной жизнью своих сотрудников*. Например, многие компании предлагают гибкий график работы, дистанционную работу или программы поддержки семьи.

- *Развитие личности и профессиональное обучение*. Многие современные компании все больше ценят развитие своих сотрудников и предоставляют разнообразные программы обучения и развития. Например, это может быть доступ к онлайн-курсам, проведение внутренних тренингов или финансирование обучения.

- *Предоставление дополнительного выходного дня*. Выделяется как дополнительный стимул для саморазвития, занятия творчеством, хобби.

- *Выделение определенной зоны для креативности и командной работы*, которая также является дополнительным стимулом к развитию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе данного исследования мы проследили эволюцию концепций мотивации и таким образом пришли к следующим ключевым выводам:

- Эволюция концепций мотивации отражает изменения в понимании человеческого поведения на протяжении времени. От ранних теорий инстинктов до современных подходов, таких как теория самоопределения, в которой видны постоянные изменения.

- Существует большой интерес к изучению мотивации в контексте менеджмента организаций, образования, и в других областях.

- Современные исследования активно используют новые методологии, такие как нейронаука и психофизиология, для более глубокого понимания мотивационных процессов.

Библиография:

1. Деси Э. и Райан Р., *Психология мотивации Эдварда Деси и Ричарда Райана*, Психология мотивации Эдварда Деси и Ричарда Райана - Блог Викиум (wikium.ru) (дата доступа 25.03.2024)
2. Герцберг Фр., *Двухфакторная теория мотивации*, Биография Фредерик Ирвин Герцберг (peoples.ru) (дата доступа 23.03.2024)
3. *Пирамида потребностей Маслоу*, <https://goo.su/XJoZmt> (дата доступа 26.03.2024)
4. *Мотивация сотрудников в организации: виды и способы*, <https://okocrm.com/blog/motivaciya-sotrudnikov-v-organizacii-vidy-i-sposoby/> (дата доступа 25.03.2024)
5. *Сегодня - День Эвереста. Слово об его избранниках. Часть 1. Эдмунд Хиллари*. https://7vershin.ru/articles/all/item_11973/ (дата доступа 27.03.2024)
6. *Теория Врума о мотивации в управлении*. <https://vc.ru/u/682624-vikent-ru/478665-teoriya-vruma-o-motivacii-v-upravlenii> (дата доступа 28.03.2024)

Coordonator științific: conf.univ., dr. DOROGAIA Irina,

Academia de Studii Economice din Moldova – ASEM,
Republica Moldova, Chișinău, str.Banulescu-Bodoni 61.

Telefon: 022402736

Email: dorogaia.irina.ion@ase.md