

# РОЛЬ МОТИВАЦИИ В ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

Плотникова И.В., Усачева А.С.

Томский политехнический университет

e-mail: [inna@tpu.ru](mailto:inna@tpu.ru)

Качество образовательного процесса во многом зависит от принципов мотивации личности в организации, основанного на процессе управления. Управление на основе традиционных методов позволяет выявить лишь количественные показатели, а не протекающие процессы. Одним из средств воздействия на поведение студента, для достижения как общих групповых, так и индивидуальных целей, является мотивация.

Под мотивацией понимается «процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации» [1]. Главными рычагами побуждения являются мотивы и стимулы.

В процессе мотивации человек осознает мотивы и делает свой выбор, отдавая предпочтение тому или иному мотиву. В качестве мотивов могут выступать любые элементы человеческого сознания: потребности, интересы, цели, установки, социальные ориентации.

Мотивация, в организационном контексте - это процесс, с помощью которого руководитель побуждает студентов работать для достижения организационных целей, тем самым, удовлетворяя их личные желания и потребности.

Мотивация, как один из методов функции управления персоналом, является составной частью процесса управления [2].

Все мотивационные теории, а их на сегодняшний день более двух сот, можно разделить на две группы. Первая группа получила название «теории удовлетворенности», их авторы акцент делают на анализе потребностей, стараясь определить те из них, которые в большей степени побуждают людей к действию. Вторую группу составили – «теории процесса». Авторы этих теорий основывались на анализе поведения людей, на оценке ситуаций, которые возникают в процессе мотивации.

«Теория удовлетворенности». В 40-е годы американский социолог А. Маслоу предложил рассматривать в качестве мотиватора - человеческие потребности. А. Маслоу утверждал, что поведение человека зависит от того, какой из пяти основных видов потребностей является на данный момент доминирующим. Каждый человек в одно и то же время имеет потребности всех пяти типов, но сила каждой потребности в какое-то конкретное время зависит от личностных приоритетов человека. В зависимости от этих приоритетов выстраивается иерархия потребностей. Маслоу утверждал, что основные пять типов потребностей почти всегда идут в порядке, от низших к высшим.

Однако, эмпирические работы не подтвердили основного тезиса А. Маслоу, что с течением времени удовлетворяемые потребности теряют мотивационную значимость, а неудовлетворенные, наоборот, приобретают ее.

Теория «иерархии потребностей» подвергалась многочисленным модификациям. Так, в 50 -е годы американский психолог Ф. Герцберг предложил теорию «двух факторов». Она интересна тем, что на ее основе фактически строится вся современная практика мотивирующей организации в управлении качеством. Все факторы организационной среды, влияющие на мотивацию работников и,

следовательно, на эффективность их деятельности, Ф. Герцберг разбил на две группы: пассивные мотиваторы (или гигиенические факторы) и активные мотиваторы (или собственно мотивационные факторы).

Пассивные мотивационные факторы имеют преимущественно психологический характер и непосредственно с процессом труда не связаны. Наличие пассивных факторов мотивации не повышает, но их отсутствие приводит к снижению мотивации. Наличие активных мотивационных факторов (всех или хотя бы одного) ведет к росту удовлетворенности человека работой и, следовательно, усиливает мотивацию, а их отсутствие снижает мотивацию.

Остальные группы мотивационных теорий получили название «теории процесса». Данный подход к мотивации предполагает, что человеческим поведением можно управлять (манипулировать), перестраивая среду или процесс, в котором человек трудится.

В конце 60-х годов американскими исследователями Л. Портером и Э. Лоулером была разработана комплексная мотивационная теория, в которой были объединены элементы «теории ожидания» и «теории справедливости». С их точки зрения, результаты работника зависят как от затраченных усилий и способностей, так и от осознания работником своей роли в процессе труда. В свою очередь, уровень затраченных усилий зависит от ценности вознаграждения и того, насколько человек верит в существование справедливого вознаграждения. Таким образом, данная теория показывает, что мотивация - это не просто элемент в цепи причинно-следственных связей, это система таких понятий, как усилия, способности, результаты, вознаграждения, удовлетворение.

Предложенные теории мотивации и их авторы пытались найти «действительный мотиватор» человеческой деятельности. Не следует ставить вопрос о том, какая из этих теорий лучше, можно применять ту или иную схему в соответствии со своими представлениями, знаниями и опытом и использовать в своей практике те или иные методы мотивации.

Таким образом, преподаватель должен учитывать и уметь использовать в арсенале средств управления социально-психологические механизмы регуляции поведения работников. В качестве таких факторов управления следует рассматривать механизмы мотивационной сферы, способствующие удовлетворению социальных потребностей студентов.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Мильман В. Э. Внутренняя и внешняя мотивация учебной деятельности // Вопросы психологии. – 1987. – № 5.
2. Ребрин Ю.И. Управление качеством. Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004. 174 с.