

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЕ

Костенко А.А. к.псх.н., доцент кафедры ССПП  
Армавирский государственный педагогический университет  
Горелова Екатерина Сергеевна магистрант 2 курс

Г. Армавир

**Аннотация:** в статье рассматривается проблема мотивации которая влияет на характер и направленность педагогических требований педагога к учащимся и воспитуемым. Разносторонняя мотивация педагога характеризуется малым числом и гармоничностью требований к поведению учащихся и усвоению ими учебного материала.

**Ключевые слова:** мотив, мотивация, направленность, стимул, материальные стимулы; побуждения, связанные с самоутверждением; профессиональные мотивы; мотивы личностной самореализации.

## THEORETICAL ANALYSIS OF THE PROBLEM OF MOTIVATIONAL MANAGEMENT IN PEDAGOGICAL LITERATURE

Kostenko A.A. Candidate of Agricultural Sciences, Associate Professor of the  
Department of SSPP

Armavir State Pedagogical University

Gorelova Ekaterina Sergeevna undergraduate 2 year

G. Armavir

**Annotation:** the article considers the problem of motivation which affects the nature and orientation of the pedagogical requirements of the teacher to students and foster children. The versatile motivation of the teacher is characterized by a small number and harmonious requirements for the behavior of students and their assimilation of educational material.

**Key words:** motive, motivation, orientation, stimulus, material incentives; motivations associated with self-affirmation; professional motives; motives of personal self-realization.

Своим происхождением учительская профессия обязана обособлению образования в особую социальную функцию, когда в структуре общественного разделения труда сформировался специфический тип деятельности, назначение которой - подготовка подрастающих поколений к жизни на основе приобщения их к ценностям человеческой культуры.

Все педагоги разные, у каждого своя профессиональная мотивация, свои ведущие мотивы: кто-то стремится к достижению высоких результатов учащихся, кто-то увлечен общением с детьми, кто-то просто увлечен своим предметом и живет только им [1].

Было выявлено, что тип мотивации влияет на характер и направленность педагогических требований педагога к учащимся и воспитуемым: Разносторонняя мотивация педагога характеризуется малым числом и гармоничностью требований к поведению учащихся и усвоению ими учебного материала.

Выделяют мотивы долженствования, увлеченности учебным предметом, выраженной потребностью общения с детьми. Доминирование у педагога мотива долженствования приводит к предъявлению воспитуемым большого количества требований не только по усвоению учебного материала, но и дисциплинарного характера [3,].

Рассматривая различные виды профессиональных мотивов педагога, из обширной области факторов выделяют следующие: материальные стимулы; побуждения, связанные с самоутверждением; профессиональные мотивы; мотивы личностной самореализации. Таким образом, продуктивность педагогической деятельности во многом зависит от силы и структуры профессиональной мотивации педагога. Но не все параметры педагогической деятельности жестко зависят от уровня мотивации. Мотивы внешнего самоутверждения педагога (самоутверждение через внешнюю положительную оценку окружающих), иначе - мотив престижа. В этом случае учитель занимается введением инноваций ради положительного общественного резонанса на его труд [1,].

Удовлетворенность педагога избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней мотивации и внешней положительной мотивации и низкий - внешней отрицательной мотивации. Худшим является мотивационный комплекс, в котором внешние отрицательные мотивы становятся наиболее значимыми при наименьшей ценности внутренних мотивов.

Сегодня, для эффективного управления деятельностью организации требуются ответственные и инициативные работники, высоко организованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности.

Обеспечить эти качества работника невозможно с помощью традиционных форм материального стимулирования, строгого внешнего контроля и наказаний. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению целей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов [4].

Мотивация - это процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов. Рассмотрим наиболее известные способы мотивации: нормативная мотивация - побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т. п.; принудительная мотивация, основывающаяся на использовании власти и угрозе ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований .

Внешняя мотивация (экстринсивная) — мотивация, не связанная с содержанием определенной деятельности, но обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствами. Часто внешние мотивы называют стимулами, т. к. их целью является стимулирование определенных действий или определенного поведения субъекта.

Внутренняя мотивация (интринсивная) — мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности или внутренними мотивами субъекта, так же могут называться побудительными мотивами или побуждениями.

Положительная мотивация (позитивная) — основана на положительных стимулах, часто ее называют стимулированием, т. е. создание положительных стимулов для достижения определенных целей, таких как повышение производительности, повышение эффективности, повышение объемов продаж, реализация остатков и т. д. Формами положительной мотивации являются: премии, бонусы, надбавки, возможность рабочих в процессы управления, награждение, похвала и т. д.

Отрицательная мотивация (негативная) — основана на отрицательных стимулах. В случае действия негативной мотивации человека побуждают к деятельности страх перед возможными неприятностями или наказанием и стремление их избежать. Формы негативной мотивации разнообразны: вербальное (словесное) наказание (осуждение, замечание и т. п.); материальные санкции (штраф, лишение привилегий, стипендии); социальная изоляция (пренебрежение, игнорирование, неприятие группой, социальный остракизм); лишение свободы; физическое наказание. Основным недостатком негативных санкций является кратковременность их влияния: они стимулируют к деятельности (или сдерживают от нежелательных поступков) только на период их действия. Негативная мотивация тем сильнее влияет на человека, чем больше его уверенность в неизбежности наказания [31, 45, 44].

Устойчивая мотивация — основана на нуждах человека, так как она не требует дополнительного подкрепления. Неустойчивая мотивация — постоянно требует дополнительного подкрепления.

Здесь можно выделить пять групп факторов: индивидуальные особенности работников; социальные характеристики рабочей ситуации; условия работы; управленческая практика; политика в отношении персонала; индивидуальные факторы; возраст. Более молодые работники с большей готовностью принимают изменения. Более старшие работники часто предпочитают повторяющиеся задания, поскольку они уже приспособились к ним и знают, как выполнять их хорошо; образование. Чем выше уровень образования работников, тем больше они ценят самостоятельные, трудные и перспективные задания; уверенность в себе, потребность в росте. Чем выше уверенность работника в себе, тем больше он уверен в том, что он может научиться более сложным задачам и справиться с ними. Чем выше у работников потребность в росте, тем скорее можно ожидать, что организация получит выгоды от реорганизации. Некоторые люди предпочитают повторяющиеся и монотонные задания. Это несамостоятельные люди с

низкой потребностью в росте или имеющие возможность самореализоваться вне работы. Многие работники рассматривают работу только как источник средств, которые позволяют заниматься им более интересными делами вне работы [2,4].

Разный уровень притязаний и ожиданий работников важно учитывать в процессе мотивации. Так, для одного работника, привыкшего к скромным заработком, установление месячного оклада, выше прежнего, будет действенным стимулом, мотивирующим добросовестный труд. У другого же, ранее высокооплачиваемого сотрудника, такая же зарплата вызовет недовольство и станет демотивирующим фактором. Соответственно, нет ничего более демотивирующего, чем низкая заработная плата. Вторым «полюсом» механизма мотивации выступает стимул, представляющий собой те или иные блага (предметы, ценности и т. п.), способные удовлетворять потребность при осуществлении определенных действий (поведения) [1,3].

Суть эффективной мотивации персонала заключается в создании критериальных условий, которые призваны всесторонне регулировать трудовые отношения, представленные в виде основных теорий мотивации. Ряд отечественных и зарубежных исследователей рассматривают современные теории мотивации, подразделяя их на две группы: содержательные и процессуальные.

Собственно говоря, стимул ориентирован на удовлетворение потребности. Таким образом, стимул непосредственно ориентирован на потребность, ее удовлетворение, мотив же является главным соединительным звеном, «искрой», которая при определенных условиях проскакивает между потребностью и стимулом. Для возникновения этой «искры» стимул должен быть более или менее осознан и принят работником. Между потребностью и стимулом как двумя крайними «полюсами» механизма мотивации находится целый ряд звеньев, характеризующих процесс восприятия (в том числе оценки) стимула и образования неактуализированного мотива.

### Сисок литературы:

1. Андерсон Дж.Р. Когнитивная психология. - СПб.: Питер, 2012.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. — М.: Юрист, 2018.
3. Виханский О.С. Стратегическое управление. - М.: Гардарики, 2018.
4. Карпов А.В. Психология менеджмента. - М.: Гардарики, 2013.