

*Мещерякова Александра Евгеньевна*

студентка

ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский

университет им. академика С.П. Королева»

г. Самара, Самарская область

## **ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ МОТИВАЦИОННЫХ ТЕОРИЙ И ИХ ХАРАКТЕРИСТИКИ**

*Аннотация:* в данной статье рассматриваются подходы к изучению мотивационных теорий, в частности процессуальный. Приводятся характеристики основных методов, относящихся к изучаемому подходу.

*Ключевые слова:* мотивация, система мотивации, потребности.

К изучению мотивационных теорий существует два подхода: процессуальный и содержательный. В основе содержательного подхода лежит изучение потребностей человека, являющихся основными мотивами его поведения, а значит и деятельности. Про второй же подход нужно сказать то, что в нём речь идёт о распределении усилий работников и что для достижения определённых целей нужно выбирать конкретный вид поведения. К теориям, основанным на этом подходе, относятся теория ожиданий или мотивационная модель по В. Вруму, теория справедливости и комплексная теория мотивации Портера-Лоулера и др. Рассмотрим каждую из названных теорий.

Теория ожиданий В. Врума. Данная теория гласит, что не только наличие потребностей служит поводом для возникновения у человека мотивации [1, с. 123]. Одним из условий, способствующих появлению мотивации, является ожидание человеком того, что выбранная им модель поведения и действия приведут к получению желаемого. Автор теории также выделил три главных фактора, влияющих на мотивацию (Таблица 1).

Обязательно присутствие всех трёх факторов, иначе мотивация, согласно формуле, будет равна 0. Недостаток же данной теории заключается в том, что

она не отвечает на вопрос, какое вознаграждение обладает большей валентностью (ценностью).

Таблица 1

Формула В.Врума

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 (валентным)	=	Мотивация
--	---	---	---	--	---	-----------

Теория справедливости Дж. Адамса, которая также носит название «теория равенства». Теория справедливости утверждает, что люди зачастую субъективно оценивают соотношение между усилиями и вознаграждением, полученное за труд, также сравнивают его с соотношением коллег, выполняющих аналогичную работу. Выражаясь простым языком, люди думают, что работают много, а получают на это мало в то время, как их коллеги работают меньше, а получают больше – получается, несправедливость. Дж. Адамс выделил 6 возможных реакций работника на несправедливость [2, с. 1]:

- сокращение прикладываемых усилий;
- попытка добиться повышения вознаграждения;
- падение самооценки;
- попытка влиять на заработанную плату или нагрузку других работников;
- выбор другого объекта для сравнения;
- попытка перейти в другой отдел, цех или организацию.

Таким образом, мотивация сотрудника зависит от того, насколько справедливым он видит своё положение. Дж. Адамс предложил формулу справедливости, касающуюся работника (рис. 1).

$$\frac{\text{Результат работника}}{\text{Вклад работника}} = \frac{\text{Результат других рабочих}}{\text{Вклад других рабочих}}$$

Рис. 1. Формула справедливости по Дж. Адамсу

Под вкладом здесь подразумеваются прилагаемые работником усилия и навыки, применяемые им в работе (опытность, образование, личностные характеристики). Результат – получаемая за труд награда (денежные вознаграждения, удовлетворение от работы, признание).

Комплексная теория мотивации Портера-Лоулера. Данная модель соединяет в себе элементы выше описанных теорий ожиданий и справедливости. Предложена она в 1968 году Эдвардом Лоулером и Лайманом Портером и основана на утверждении, что и затраченные усилия, и полученный результат, и вознаграждение с его восприятием и степенью удовлетворенности влияют на мотивацию персонала.

Все эти факторы действуют в совокупности: уровень приложенных сотрудником усилий зависит от предполагаемого вознаграждения и уверенности в том, что оно будет адекватно затраченным усилиям. Эффективность работы зависит также от способностей работника. Он сравнивает полученное вознаграждение с усилиями, которые он затратил на его получение и определяет, справедливое оно или нет. Из теории Портера-Лоулера следует важный вывод: именно эффективный и результативный труд ведет к удовлетворению работника, а не иначе.

### ***Список литературы***

1. Организация производства: интерактив. мультимед. пособие: система дистанц. обучения «Moodle» / В.Г. Засканов, Д.Ю. Иванов // Минобрнауки России, Самар. гос. аэрокосм. ун-т им. С. П. Королева (нац. исслед. ун-т). – Самара, 2011.
2. Галяутдинов Р.Р. Процессуальные теории мотивации и их обзор [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://galyautdinov.ru/post/processualnye-teorii-motivacii>