

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ: ЛИЧНОСТНАЯ, СОЦИАЛЬНАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОТИВАЦИЯ

Болбочан Денис Владимирович

НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»

Denis.bolbochan@gmail.com

CONTENT THEORIES OF MOTIVATION: PERSONAL, SOCIAL AND ECONOMIC MOTIVATION

D. Bolbochan

Summary: In the continued exploration of the nature of motivation and various methodological approaches in research, as well as the practical application of this phenomenon in the context of the contemporary world, this article conducts an analysis of currently substantive theories of motivation. The diversity of interpretations of the concept of «motivation» is due to the integrative nature of interdisciplinary relationships within the realm of science. According to the author, both foreign and domestic scholars often approach the examination of the nature of motivation in accordance with methodologies whose principles are shaped by their subjective perspectives and convictions.

Each of the myriad conceptions delves into a specific aspect, which, in turn, pertains to one of such extensive scientific disciplines as economics (pertaining to effective employee motivation, marketing, and sales), pedagogy (concerning student motivation), and psychology (encompassing questions of mental health and existential character). This article provides an analysis of various theories: Abraham Maslow's hierarchy of needs theory, underscoring the significance of satisfying basic (physiological) needs and the subsequent human drive toward self-actualization; David McClelland's acquired needs theory, examining motivation within the scope of economic processes at the corporate and governmental levels, yet omitting existential questions, resulting in a narrower and more applied classification of motivational types; and Eduard Spranger's work, which, from the standpoint of pedagogy and human self-actualization, seeks to encompass a comprehensive spectrum of internal or instinctual motivations, which the scholar himself refers to as «life values.»

As a result of the research, the author concludes that, for the comprehensive development of both society as a whole and each individual in particular, the concept and nature of motivation should be considered from the perspective of individual intrinsic inclinations, which span a wide range of aspects, ranging from physiological needs and economic success to existential self-determination.

Keywords: A. Maslow, E. Spranger, D.K. McClelland, motivation, review of theories of motivation, substantive theories of motivation, types of motivation.

Аннотация: В продолжение изучения природы мотивации и различных методологических подходов в исследовании, а также практического применения этого феномена в контексте современного мира, в этой статье автор проводит анализ существующих в настоящее время содержательных теорий мотивации.

Многообразие трактовок понятия «мотивация», обусловлено интегральным характером междисциплинарных связей в науке. По мнению автора, зарубежные и отечественные учёные подходят к рассмотрению природы мотивации часто в соответствии с методологиями, принципы которых формируются их субъективными взглядами и убеждениями.

Каждая из множества концепций углубляется в некий аспект, который в свою очередь затрагивает одну из таких обширных научных дисциплин, как экономика (вопросы эффективного мотивирования сотрудников, маркетинг и продажи), педагогика (вопросы мотивирования учеников), психология (вопросы психического здоровья и вопросы экзистенциального характера).

В данной статье проводится анализ различных теорий: иерархии потребностей А. Маслоу, в которой подчеркивается важность удовлетворения базовых (физиологических) потребностей и последующим стремлением человека к самореализации; теории приобретенных потребностей Д.К. Макклелланда, где мотивация рассматривается в разрезе экономических процессов на уровне бизнеса и государственности, но не затрагивает вопросы экзистенциального характера, в связи с чем и классификация типов мотиваций более узкая и прикладная; работы Э. Шпрангера, который в своих исследованиях, с точки зрения педагогики и вопросов самоактуализации человека стремился охватить полный спектр внутренних или инстинктивных мотиваций, которые сам ученый, называл «жизненными ценностями».

В результате исследования автор приходит к заключению, что для обеспечения всестороннего развития как общества в целом, так и каждой личности в частности, необходимо рассматривать понятие и природу мотивации с позиции индивидуальных внутренних стремлений, которые охватывают широкий спектр аспектов, начиная с физиологических потребностей и экономической успешности и заканчивая экзистенциальной самодетерминацией.

Ключевые слова: А. Маслоу, Э. Шпрангер, Д.К. Макклелланд, мотивация, обзор теорий мотиваций, содержательные теории мотивации, типы мотиваций.

Введение

По мере того, как социальные и экономические изменения в обществе продолжают, вопросы мотивации персонала, повышающей производи-

тельность труда не меньше, чем внедрение передовых технологий, становятся все более актуальными.

Стратегические задачи развития экономики любого государства или же предприятия требуют эффективной

системы стимулирования труда, повышения его качества и уровня социальной защищенности. Эффективная мотивация является необходимым условием для успешного развития инновационной деятельности [1]. Важную роль в формировании креативного потенциала играет уровень образования и профессиональная квалификация работников, а также их психометрические характеристики.

По этим же причинам для эффективного развития на всех уровнях государственности необходимы современные и квалифицированные подходы в обучении, начиная с дошкольного образования и заканчивая высшим профессиональным. Оценивать и понимать мотивацию учащихся, вносить необходимые корректировки необходимо на всех образовательных этапах [2].

Личность индивидуальна в своих желаниях и внутренних мотивах, побуждающих её к действиям. Помимо социальной эффективности и профессионального развития каждый индивид стремится к самореализации, к своему субъективному комфорту и удовлетворению личных потребностей [3].

В современной науке существует множество парадигм и концепций для типизации личных стремлений и мотиваций. В данной статье мы осуществим анализ теорий мотивации, которые обширно исследуют одну из аспектных сторон человеческой мотивации с учетом категорий, применяемых в научных дисциплинах, таких как психология личности, экономическая психология и педагогическая психология.

Основная часть

Рассмотрим концепцию иерархии человеческих потребностей одного из основоположников теории мотивации, американского психолога Абрахама Маслоу. Идея А. Маслоу заключается в разделении потребностей человека на простые и сложные. По мнению А. Маслоу, люди чаще всего не стремятся к признанию и самоактуализации до тех пор, пока не будут удовлетворены их базовые потребности. Что касается удовлетворения, то оно может быть как полным, так и неполным [4].

А. Маслоу различал мотивацию и метамотивацию [5]. Мотивация связана с уменьшением напряжения путем удовлетворения дефицитарных состояний или D-потребностей, например, потребности в пище, в отдыхе, возникающих, когда человек борется за физиологическое выживание или нуждается в безопасности. Мотивация к удовлетворению D-потребности изменяет поведение индивида, заставляя его выполнять действия, способствующие уменьшению потребности.

Метамотивация – это стремление к росту. Она побуждает человека удовлетворять B-потребности или по-

требности, которые возникают из стремления организма к раскрытию внутреннего потенциала. B-потребности не порождаются дефицитом. Они требуют самореализации. Их цель – обогатить жизнь индивида, сделать ее более насыщенной. Вместо уменьшения напряжения они часто его увеличивают из-за того, что человек в своем поиске сталкивается со стимулирующими факторами, увеличивающими полноту жизни [6].

Мотивация и D-потребности имеют приоритет над метамотивацией и B-потребностями. Сначала должны быть удовлетворены потребности дефицита. Когда будет решен вопрос выживания, тогда может быть удовлетворена потребность в продолжении рода, затем – в социализации. Потенциал человека состоит в том, чтобы создать семью и быть признанным обществом. Получив такие блага, он сможет думать о чем-то более возвышенном. Для этого нужно развивать свои таланты, раскрывая предназначение. В то же время, человек по-прежнему нуждается в доме и еде, но не до такой степени сильно, чтобы это могло изменить его приоритеты. [7].

Маслоу описывал все человеческие потребности как инстинктивные или присущие человеческой природе, считал, что инстинктивные потребности человека нужно компенсировать. Неудовлетворённые потребности могут стать причиной развития заболевания так же, как приводит к болезни недостаток витамина С.

Всего Абрахам Маслоу выделял пять уровней потребностей [8]:

1. Физиология. Человек не выживет без пищи, воды, сна, без продолжения рода.
2. Безопасность. Чтобы хотеть большего, он должен чувствовать себя комфортно, безопасно, быть уверенным в завтрашнем дне.
3. Социализация. Потребность в любви и принадлежности заставляет человека становиться частью коллектива, заводить дружеские отношения, создавать семью.
4. Уважение и признание. Выражением потребности в признании другими людьми его значимости для индивида является стремление заслужить одобрение, получить подтверждение своих заслуг, высокий статус.
5. Самоактуализация. Стремление к самоактуализации, выражающееся в развитии способностей и использовании их в социально значимой деятельности – высший уровень иерархии и цель развития человека. По мнению А. Маслоу, высшего уровня достигает только 2% людей.

Со временем А. Маслоу расширил мотивационную теорию и добавил новые уровни самоактуализации, связанные с познавательными и эстетическими потребностями [9].

Абрахам Маслоу считал, что уровни иерархии могут меняться местами в зависимости от внешних и внутренних факторов, а также индивидуальных особенностей организма. Реверсия иерархической структуры происходит, когда потребность в признании или самоактуализации бессознательно воспринимается индивидом, как ступень к удовлетворению потребности более низкого иерархического порядка, или изначально для него важнее, чем удовлетворение потребностей базового уровня.

С точки зрения А. Маслоу, поведение здорового благополучного человека, которому в данный момент не угрожает голод, потеря репутации, разрыв отношений, не определяется стремлением к удовлетворению базовых потребностей. При этом изменяется его система ценностей, направленность когнитивных способностей. Актуализируется потребность в самовыражении. Рассматривая самоактуализацию с точки зрения принципа функциональной автономии, А. Маслоу отмечает, что удовлетворение одной из высших потребностей заставляет человека в дальнейшем воспринимать её как более важную, чем потребности базового уровня.

В истории есть множество примеров, когда люди с незакрытыми базовыми потребностями добивались значительных успехов в самореализации. Компенсировать низшие потребности не так уж и просто, как кажется, на первый взгляд. К сожалению, у многих индивидов нет желания развиваться и совершенствоваться. Высокие ценности заменяются повседневными удобствами.

А. Маслоу никогда не был причастным к созданию пирамид. В своих работах он использовал схемы и графики. Изобразили иерархию в виде ставшего знаменитым треугольника, а затем и пирамиды его последователи. Пирамида Абрахама Маслоу получила широкое распространение в психологии и психотерапии. Её используют как в повседневной жизни, так и в бизнесе. Основываясь на принципах теории, можно определить какие желания и мотивы имеют для человека ключевое значение. В бизнесе эту систему используют для того, чтобы наметить вектор его развития [8].

Далее рассмотрим теорию приобретенных потребностей Дэвида Макклелланда [10]. За её основу Д. Макклелланд взял наработки современников в направлении изучения мотивации, в том числе и А. Маслоу. В отличие от А. Маслоу, Макклелланд все свои теоретические и эмпирические исследования сосредоточил на мотивации в сфере экономики и бизнеса. Его теория включает в себя не только изучение врожденных мотиваций, но и изучение вопросов корректировки мотиваций человека, внедрения «приобретенных мотиваций», способствующих эффективному росту и развитию как самого человека в социуме, так и экономическому росту предприятия и бизнеса.

Макклелланд разделял все потребности на три большие группы. К ним относятся потребности во власти, потребности в успехе и потребности в причастности [11].

Потребность во власти является для человека одной из самых приоритетных. Связано это с тем, что в процессе обучения и жизненного опыта человек стремится контролировать действия других людей. Люди, у которых преобладает потребность во власти, делятся на две категории:

1. К первой Д. Макклелланд относит тех, кого привлекает сама возможность командовать другими людьми, влиять на них. Интересы общества и организации играют для этих людей второстепенную роль или не имеют никакого значения.
2. Ко второй категории относятся люди, которые стремятся к власти для решения каких-либо коллективных задач. Ими движет потребность совместно с другими индивидами достигать поставленных перед социумом целей. Они пытаются найти оптимальный способ мотивации людей на достижение этих целей. Потребность во власти обусловлена для них не тщеславием, а потребностью в управлении другими людьми.

Если в первом случае потребность во власти удовлетворяется уже в процессе взаимодействия индивида с теми, кто ему подчиняется, то во втором потребность будет удовлетворена лишь при успешном выполнении работы после того, как цель будет достигнута. Люди, которые стремятся к успешному результату, хотят получить удовлетворение потребности во власти в виде положительных отзывов о своей работе и деятельности в целом.

Желание добиться успеха свойственно большинству людей и может выражаться в способности в случае необходимости пойти на риск, в стремлении к неоправданным рискам или, наоборот, к минимизации рисков, связанных с имиджем, за счёт избегания деятельности, связанной с рисками [12]. На самом деле, стремление к успеху присуще многим людям. У каждого человека свой уровень развития. Именно от этого показателя будет зависеть эффективность его деятельности, а значит и его успех в достижении цели.

По мнению американского психолога Джона Аткинсона, одного из родоначальников изучения мотивации в психологии, стремление к успеху – это потребность в преодолении неудач и избавлении от них. Люди с высоким уровнем мотивации стремятся достичь успеха. Те, у кого преобладает низкая мотивация достижения, предпочитают избежать неудачи [11].

Д. Макклелланд, в свою очередь, сформулировал теорию субъективной предпочтительности рисков. По его мнению, мотивации на достижение успеха и избегание

неудачи являются важными факторами, влияющими на принятие решения о возможности риска. Люди с высоким уровнем мотивации ставят перед собой цели и задачи с высоким уровнем риска. Это свойственно практически всем руководителям. Люди с низкой мотивацией стараются избегать ситуаций, в которых вероятность успеха минимальна. Такие люди, как правило, выбирают легкодостижимые цели или вовсе «плывут по течению», не задумываясь о возможных рисках.

Мотивация на достижение успеха тесно связана с потребностью во власти. Результат деятельности, сопряжённой с риском, определяется категорией, к которой относится руководитель. Если перед нами человек, который стремится привести коллектив к результату, в экстремальной ситуации он проявит не только усилия, но и собственное мастерство.

Потребность в сопричастности часто путают с потребностью во взаимопомощи. Обе потребности выражаются в стремлении к культурному, интеллигентному и дружественному общению с коллективом, в способности работать в команде. Люди, для которых в приоритете потребность во взаимопомощи, получают удовольствие от возможности помочь кому-то. В то же время люди, у которых преобладает потребность в сопричастности, часто стремятся к установлению доверительных отношений с близкими или авторитетными для них людьми [13].

Д. Макклелланд был одним из первых, кто обратил внимание на то, что в западном обществе все больше внимания уделяется предпринимательству [11]. Успех такой деятельности, с точки зрения Д. Макклелланда, определяется степенью выраженности потребности предпринимателя к достижению, преобладание у него мотивации к развитию и совершенствованию. Такие люди проявляют большую активность и творческий подход к жизни. Предприниматель должен быть готов к риску и принимать риски, которые он берет на себя. Его удовлетворённость достигает пика лишь после того, как он получит признание и похвалу со стороны других людей [14].

Рассматривая вопрос формирования мотивации высоких достижений, Д. Макклелланд пришёл к выводу, что педагогика должна основываться не на принципах «начальник и ученик», а на взаимопонимании между учителем и учеником. В то же время очень важно, чтобы родители и учителя придерживались самых высоких стандартов поведения. Результатом развития у человека потребности в высоких достижениях должно стать формирование самостоятельной личности, готовой к предпринимательству и нацеленной на достижение поставленных целей [12].

По мнению Д. Макклелланда, для ускорения темпов экономического роста в стране, необходимо отказаться

от традиционного образа жизни и создать условия, способствующие личностному росту. Потребность в повышении производительности будет возрастать, а это повлечет за собой увеличение спроса на достижения. Выделяя наиболее подходящих для того или иного вида деятельности людей, мы стремимся к тому, чтобы распределение трудовых ресурсов осуществлялось в соответствии с их потребностями.

И последний, чью теорию мотивации, изложенную в книге «Типы личности» (“Types of Men”), которая была издана в 1928 году, мы рассмотрим в данной статье, – немецкий психолог и педагог Эдуард Шпрангер [15]. В 1931 году Гордон У. Олпорт и Филип И. Вернон разработали способ измерения описанных им мотивов, известный как «Исследование ценностей».

Все шесть ценностей, которые были выделены Э. Шпрангером, являются врожденными и присутствуют в подсознании каждого человека, как инстинктивные способы восприятия окружающей реальности. Ценности Э. Шпрангера также можно охарактеризовать как «мотивационные интересы». Субъективные интересы индивида мотивируют его предпринимать целенаправленные действия различными способами. Иногда некоторые ценности замещаются другими или объединяются в сложные комбинации.

Руководит поведением человека основная ценность, обычно являющаяся для него наиболее важной, и сочетающаяся со второй ценностью.

В своей основной работе, в «Формах жизни» [16], Э. Шпрангер сформулировал идею о том, что душевный процесс представляет собой некую целостность, связанную с той или иной культурой. Основной задачей духовно-научной психологии является исследование того, как индивидуальная духовная структура человека влияет на «объективный дух», то есть на систему ценностей и значений общества.

В отличие, например, от биологического бихевиоризма, рассматривающего психологические явления как симбиоз рефлексов и опыта, и описательной психологии, задача которой сводилась к наблюдению за индивидом, Понимающая психология представляет собой науку о духе, то есть об области смысловых переживаний человека, которые нужно не только описать, но и понять.

Предмет исследования Понимающей психологии – «субъективный дух» индивида, являющийся отпечатком «объективного» духа, то есть результатом интуитивного восприятия человеком норм общества через призму заложенной в момент рождения ценностной ориентации.

В юном возрасте происходит духовное развитие, хотя

и связанное с психофизическими процессами. Для девочек этот возраст составляет 13 лет, для мальчиков – 22 года. По мнению Э. Шпрангера, именно в это время происходит раскрытие внутреннего «Я» и осознание своей индивидуальности. По мере того, как открывается «Я», начинается процесс вставания во все сферы жизни.

В процессе взросления выделяются две основные проблемы, с которыми человек сталкивается в юные годы. Кризис подросткового возраста (14-17 лет) связан с потребностью в освобождении от зависимости. В дальнейшем на первый план выходят психологические проблемы, возникающие у подростков в возрасте от 17 до 21 года [17].

Основная характеристика личности, по Шпрангеру, – это ценностная ориентация, посредством которой человек познает мир. Исходя из этого, Э. Шпрангер выделил шесть форм познания мира, назвав их типами понимания жизни или «жизненными формами». Основываясь на этих формах, он предложил следующую типологию личности [18]:

1. Идеальный мир теоретического человека – это мир, где всё подчинено логике, взаимосвязано. Теоретический человек не ставит перед собой определённых целей. Он пытается найти внутреннюю логику во всём, что его окружает, понять, какой частью системы зависимостей является он сам.
2. Всё, с чем взаимодействует экономический человек, должно приносить максимум пользы. Для него не имеет значения вид деятельности. Его жизнь – борьба за право обладать всем лучшим.
3. Эстетический человек с высокой мотивацией не стремится к борьбе ни с кем и никогда. Его душа впитывает окружающее его прекрасное, а затем, если мы имеем дело с натурой творческой, придаёт впечатлениям ритм, форму или цвет, превращая их в произведение искусства.
4. Суть социального человека как формы существования не его способность к самоотречению ради другого человека, а его потребность в таком самоотречении, проявляющаяся как основная жизненная потребность.
5. Властный или политический человек в большинстве случаев не пытается стать могущественным ради самого могущества. Его цель – подчинить других людей, предложив им собственную ценностную направленность в качестве основной. Он хочет руководить в лучах славы или подчиняться лучшему из лучших вместе с единомышленниками.
6. Религиозный человек не обязательно посещает церковь, но верит, что его жизнь определяется какой-то первопричиной, высшей правдой, являющейся основой всего живого и задающего его ценности.

По мнению Э. Шпрангера, структура сознания или

жизненная форма человека закладывается в момент его рождения и не может измениться под влиянием воспитания, опыта. Всё, что окружает его, человек воспринимает с позиции мотивации, обусловленной собственной формой жизни. Чтобы понять религию, науку, искусство и культуру в целом, нужно оценивать взаимоотношения людей через призму взаимодействия их жизненных форм, их индивидуальности, выраженной в каждом человеке. Основываться на понимании индивидуальной структуры сознания необходимо и в процессе воспитания ребёнка, закладывая важные жизненные ориентации с учётом особенностей восприятия той жизненной формы, к которой он относится.

На основе исследований Э. Шпрангера были разработаны тесты определения мотивационных ценностей (Оллпорт, Ф. Верной, Г. Линдсей) и интересов личности (Дж. Холланд). Эта теория использовалась также социологами и психологами для анализа стилей жизни личности и групп. Э. Шпрангер был одним из первых, кто начал изучать юношеское самосознание и его ценностные ориентации. Он считает, что воспитание нравственности в подрастающем поколении является одной из важнейших задач педагогики [19].

Заключение

В результате проведенного нами анализа мотивационных теорий можно сделать следующие выводы.

А. Маслоу предложил иерархию потребностей, представленную потребностями физиологии, безопасности, принадлежности, признания и самоактуализации. По его мнению, человек, восполнивший низшие базовые потребности из приведённого перечня, перейдёт на следующий этап своего личностного развития, вследствие чего будет стремиться к социальной самореализации и, в конечном счете, так или иначе, придёт к поиску ответов на экзистенциальные вопросы.

В свою очередь Дэвид Макклелланд в его теории приобретённых мотиваций выделяет три основных типа мотивации: власть, достижение, причастность. Теория Д. Макклелланда акцентирует внимание на конкретных мотивах, связанных с личными целями и чертами человека. Эта теория рассматривает человека в разрезе экономической среды и эффективного управления персоналом. Вопросы самопознания не затрагиваются.

В своей теории мотивации Э. Шпрангер выделил шесть основных видов мировоззренческих мотиваций, которые, по его мнению, формируются с юношеского возраста, то есть являются врожденными: знание, полезность, гармония, помощь, влияние и вера. Ориентируясь на эти мотивации, Э. Шпрангер предложил следующую классификацию типов личности: теоретический, экономиче-

ский, эстетический, социальный, властный, религиозный.

Теории мотивации Э. Шпрангера, А. Маслоу и Д. Макклелланда представляют различные и в тоже время дополняющие друг друга подходы к пониманию и классификации мотиваций человека.

В соответствии с теорией А. Маслоу, чтобы стимулировать в человеке, у которого по мере удовлетворения одного желания возникает другое, стремление к самореализации и самопознанию, необходимо удовлетворить его основные потребности. В стремлении к самореализации индивид движется вперед к росту, счастью и удовлетворению [20].

Иерархию мотиваций А. Маслоу можно разбить на три подгруппы: обеспечение – самореализация – самопознание. Такая классификация зависит во многом от инстинктивных стремлений человека, которые развиваются у каждого индивидуально в зависимости от личных характеристик и влияния социума на развитие личности с детства. Во многих случаях человек не стремится максимально эффективно компенсировать сразу все потребности, а самопознание и самореализация являются для него ступенями на пути к максимально полному удовлетворению одной из базовых потребностей.

Именно это описал в своей теории Э. Шпрангер, который говорил о том, что человек, сформировавшийся в определенном социуме и имеющий определенные качества характера, обладает уникальным набором врожденных мотиваций. При этом какая-то одна мотивация будет для него основной, остальные – лишь вторичными. Если, например, у человека первостепенно сформировалась мотивация Веры, то вопрос самоактуализации или самопознания будет для него фундаментальным без оглядки на другие факторы.

Д. Макклелланд, выявивший за исключением ориентированных на самопознание сходные типы мотивации, считает, что потребности человека формируются не только врожденными качествами, но и опытом, обучением, жизненными обстоятельствами. Это позволяет в процессе обучения влиять на способность индивида, например, к предпринимательству, мотивируя его на достижение определенных целей.

Д. Макклелланд, посчитав нерелевантными для своего эмпирического исследования и теории в целом экзистенциальные вопросы. Однако эти вопросы актуальны для всестороннего развития государства и бизнеса на уровне корпораций. Их понимание позволяет не только повысить эффективность труда в моменте, но и улучшить психическое состояние и удовлетворенность людей на уровне базовых потребностей, что даёт возможность достигнуть большей самоотдачи и вовлеченности на продолжительном временном отрезке.

Каждая из описанных теорий мотивации имеет свои сильные стороны и применима в разных контекстах. С одной стороны, все три концепции рассматривают вопрос мотивации под разными углами и не являются взаимозаменяемыми, с другой стороны, прослеживается их взаимодополняемость, что позволяет комбинировать теории мотивации А. Маслоу, Д. Макклелланда и Э. Шпрангера для получения полной картины мотивации человека во всех сферах жизни и личностного развития.

У каждого человека есть свои субъективные модели поведения, в зависимости от того, на какие ценности он ориентируется. И как уже было отмечено в предыдущем исследовании [1] для глубинного понимания личностной мотивации, необходимо понять базовую или врожденную мотивацию человека, которая движет им на протяжении его сознательной жизни.

ЛИТЕРАТУРА

1. Рослик, К.С. Основные теории и модели мотивации персонала / К.С. Рослик. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2021. – №22 (364). – С. 228-231.
2. Попова Е.С. Исследование социальных аспектов формирования мотивации к образованию у молодежи: от теоретических подходов к операционализации // Вопросы образования. 2012. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-sotsialnyh-aspektov-formirovaniya-motivatsii-k-obrazovaniyu-u-molodezhi-ot-teoreticheskikh-podhodov-k-operatsionalizatsii> (дата обращения: 15.10.2023).
3. Болбочан, Д.В. Теории мотивации: от гедонизма к дихотомии внутренних и внешних побуждений // Образовательный вестник Сознание. 2023. Т. 25. № 10. С. 25-32. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_54624514_68702371.pdf // DOI: 10.26787/nydha-2686-6846-2023-25-10-25-32
4. Немцев, И.А. Теория поколений как ключ к пониманию коммуникационного процесса в обществе // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 12-1. С. 135-140.
5. Маслоу, А. Мотивация и личность (Motivation and Personality) / Пер. А.Т. Татлыбаевой. - СПб.: Евразия, 1999. - 478 с.
6. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. -2020. - Т. 2. - № 12(51). - С. 456-458.
7. Гордеева, Т.О. Базовые типы мотивации деятельности: потребностная модель // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2014. №3. Электронный ресурс. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/bazovye-tipy-motivatsii-deyatelnosti-potrebnostnaya-model> (дата обращения: 16.10.2023).
8. Сальникова, Е.С. Эволюция теорий мотивации персонала организации / Е.С. Сальникова // Экономические исследования и разработки: сборник научных статей. – Пенза: ООО «Глобус», 2019. – С. 21-25.

9. Леонтьев, Д.А. Самоактуализация как движущая сила личностного развития: историко-критический анализ // Современная психология мотивации / Под ред. Д.А. Леонтьева. - М.: Смысл, 2002. - с. 13 - 46
10. Макклелланд, Д. Мотивация человека. / СПб.: Питер, 2007. 672 с.: ил. (Серия «Мастера психологии»). - с. 51 - 69
11. Старков Е.А., Коротаяева Т.В. Характеристика и взаимосвязь основных теорий мотивации // Скиф. 2023. №1 (77). Электронный ресурс. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/harakteristika-i-vzaimosvyaz-osnovnyh-teoriy-motivatsii> (дата обращения: 20.10.2023).
12. Тимофеев М.И., Мысаченко В.И., Жеребцов В.И. Критическая оценка теории А. Маслоу о мотивации и личности // Вестник НИБ. 2017. №29. Электронный ресурс. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriticheskaya-otsenka-teorii-a-maslou-o-motivatsii-i-lichnosti> (дата обращения: 20.10.2023).
13. Кардашов, В.В. Мотивация персонала: теория и практика / В.В. Кардашов // Человек и труд. - 2020. - № 10. - С. 47-48.
14. Кузнецова, А.Ю. Основные теории мотивации / А.Ю. Кузнецова – Текст: непосредственный // Студенческий. – 2019. – №2-2(46). – С. 39-41.
15. Депутатова, Л.Н., Шишкина К.А. Мотивация персонала в контексте теории поколений // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2019. №2. Электронный ресурс. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-v-kontekste-teorii-pokoleniy> (дата обращения: 20.10.2023).
16. Шпрангер, Э. Формы жизни: Гуманитарная психология и этика личности / Пер. А.К. Судакова. М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2014. 400 с.
17. Гордеева, Т.О. Мотивация: новые подходы, диагностика, практические рекомендации // СПЖ. 2016. №62. Электронный ресурс. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-novye-podhody-diagnostika-prakticheskie-rekomendatsii> (дата обращения: 16.10.2023).
18. Толмачева, М.С. Эволюция теорий мотивации в зарубежных исследованиях / М.С. Толмачева, Г.А. Мешкова // Успехи гуманитарных наук. – 2019. – № 2. – С. 6-14.
19. Хохлова Е.Д. Современные подходы к мотивации персонала организации / Е.Д. Хохлова. // Молодой ученый. – 2019. – № 46 (284). – С. 364-366.
20. Леонтьев, Д.А. Абрахам Маслоу в XXI веке // Психология. Журнал ВШЭ. 2008. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/abraham-maslou-v-xxi-veke> (дата обращения: 15.10.2023).

© Болбочан Денис Владимирович (Denis.bolbochan@gmail.com).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»