



УДК 159.99

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ В РАБОТАХ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ПСИХОЛОГОВ

Пивень Анна Владимировна

Таврическая академия (структурное подразделение) ФГАОУ ВО
«Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского» (г.
Симферополь)

E-mail: fenix702@mail.ru

Данная статья знакомит с исследованием сущности скрытой мотивации, которая является неотъемлемой частью развития личности человека. Выделяются и описываются характерные особенности скрытых мотивов, которые выступают, в свою очередь, как личностнообразующие системы, связанные с формированием определенных смысловых представлений.

Ключевые слова: мотивация, смысл, мотив, скрытая мотивация, социальные представления, содержательная составляющая.

Постановка проблемы. Изучение проявления мотивации в социальных представлениях у студентов разных факультетов, знание мотивов, видов и специфики действия этих мотивов, стимулирующих к будущей работе, позволит психологически обоснованно решать задачи повышения эффективности будущей рабочей деятельности студента. Правильное представление мотивов, формирование целей и задач в социальной психологии [30] является важным прогностическим фактором удовлетворённости профессией в будущем. Отношение к будущей профессии, мотивы её выбора являются чрезвычайно важными факторами, обуславливающими успешность профессионального обучения.



Проблема мотивации в социальных представлениях – одна из стержневых, но малоизученных в психологии. В настоящее время в науке не выработан единый подход к данной проблеме с которой сталкивается каждый человек на определенном возрастном этапе. Особенно малоизученной оказалась структура скрытой мотивации у студентов в процессе подготовки специалиста будущей профессии.

Целью статьи, является исследование содержательной стороны мотивации к выбранной профессии у студентов разных факультетов.

Основное изложение материала. Мотивация – одна из волнующих задач, как в российской, так и в зарубежной психологии. Значимость мотивации для развития современной психологии связана с анализом человеческой активности, а также его побудительных сил деятельности и поведения. Отвечая на вопрос, что же именно побуждает человека к деятельности и что собой представляет мотив, то есть «ради чего» он ее воплощает, есть база ее адекватной интерпретации. «Когда люди общаются друг с другом... то, прежде всего, возникает вопрос о мотивах, побуждениях, которые толкнули их на такой контакт с людьми, а также о тех целях, которые с большей или меньшей осознанностью они ставили перед собой» [34. с.12]. В общих чертах можно сказать, что мотив — это то, что стимулирует, определяет и побуждает к совершению какого-нибудь действия, включенного в определяемую этим мотивом деятельность.

В первый раз термином «мотивация» воспользовался А. Шопенгауэр в заметке: «Четыре принципа достаточной причины». Вследствие, чего этот термин крепко вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных. В настоящее время мотивация как психическое проявление может разъясняться таким образом: как факторы, поддерживающие и напутствующие, т. е. определяющие поведение [5]; как сумма мотивов [27]; как пробуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивацию оценивают, как



процесс психологической регуляции определенной деятельности, как процесс действия мотива и как устройство, которое определяет возникновение, направление и способы осуществления определенных форм деятельности [8], как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и трудовую деятельность [5]. Следовательно, что все комментарии по поводу мотивации можно разделить на две направленности. Первая направленность объясняет мотивацию со стороны структурных позиций, как сумма факторов или же мотивов. Например, в схеме В. Д. Шадрикова мотивация объясняется потребностями и целями личности, уровнем требований и идеалами, аспектами работы (как беспристрастными, наружными, так и личными, внутренними — знаниями, умениями, вероятностями, а также характером) и мировоззрением, убеждениями и направленностью личности и т. д. [29]. С учетом таких моментов проявляется принятие решения и формирования намерений. Второе направление объясняет мотивацию не как статичное, а как более активное образование, как процесс, как устройство. В общем, и в одном и в ином случае мотивация у создателей выступает как вторичное по отношению к мотиву образование и проявление. Кроме того, во втором случае мотивация является средством или способом реализации уже существующих мотивов: была замечена обстановка, которая разрешает реализовать имеющийся мотив в реальность, проявляется и мотивация, то есть процесс регуляции деятельности с силой мотива. К примеру, В. А. Иванников в своих работах пишет, что мотивация появляется с актуализации мотива. Аналогичная трактовка мотивации разъясняется тем, что именно мотив представлен как предмет удовлетворения собственной потребности [19], то есть мотив дан человеку уже как бы готовым. Его не надо создавать, а нужно элементарно актуализировать (вызвать в сознании человека его образ). Но все же при подобном раскладе остается загадкой: во – первых, что же все-таки дает побудительность - такая обстановка или мотив, во – вторых, таким образом



проявляется мотив, в том случае, когда он появляется раньше, чем мотивация. Утверждения создателей о прямом соотношении мотива и мотивации не объясняет данного вопроса. Так, Р. А. Пилюян пишет о том, что мотивация и мотив — взаимосвязанные, взаимообусловленные психические категории и что мотивы действия образуются на фоне конкретной мотивации (т. е. мотивы вторичны) [26]. В след за этим он докладывает, что по причине выработки отдельных мотивов можно воздействовать на мотивацию в общем (т. е. мотивация уже зависит от мотивов, которые становятся первичными).

Помимо этого, ученый пишет, что мотивы прямо взаимосвязаны с действиями, а мотивация — с деятельностью, при этом ни каким образом не обоснованно. Также сложно выявление связи мотивации и мотива в работах И. А. Джидарьян. Она сообщает, что, мотив является более узким значением, чем сама мотивация. В нем фокусируется как раз психологическая содержащая, именно тот внутренний фон, на котором и развивается процесс мотивации поведения в целом. Именно мотив активирует и направляет действия человека на всякий момент времени. Следовательно, появляется вопрос: «в чем же тогда состоит роль мотивации, если все осуществляется с помощью мотива?» [8]. В этом случае термин «мотивация» приводит к ненужности. Например, В. Г. Леонтьев выделяет два типа мотивации: первичную, которая проявляется в виде потребности, влечения, драйва, инстинкта, и вторичную, проявляющуюся в виде мотива. Подобным образом, в этом случае тоже есть отождествление мотива и мотивации. В. Г. Леонтьев считает, что мотив проявляется как форма мотивации лишь на уровне личности и обеспечивает личное объяснение решения действовать в том или ином направлении для того, чтобы достигнуть конкретных целей, и с этим нельзя поспорить [19]. В множестве случаев психологи (а биологи и физиологи - всегда) под мотивацией понимают детерминацию поведения и поэтому выделяют внешнюю и внутреннюю мотивацию. В одном ряду с учеными психологами вопрос мотивации и мотива разбирается также



криминалистами. И даже среди них нет общего понимания мотивации и мотива. В одном случае мотивация понимается как способ самоуправления индивида сквозь систему стойких побуждений, то есть сквозь мотивы [11], в другом - как процесс формирования мотива поведения [32], в третьем - как совокупность мотивов, как сложная и противоречивая, изменчивая динамическая система [17]. Таким образом, ни в понимании смысла мотивации, ее роли в регулировки поведения, ни в понимании отличий между мотивацией и мотивом нет целостности. Не маловажно и то, что первыми публикациями по мотивам в России были труды юриста Л. И. Петражицкого к примеру «О мотивах человеческих поступков». И почти во всех работах мотивация и мотив понимались как слова синонимы. Выход из создавшейся ситуации нам веден в том, что чтобы объяснить мотивацию обязательно следует прибегнуть к динамическому процессу формирования мотива (как основанию поступка) [25].

При необходимости объяснения содержательной стороны мотивации мы обратимся к доктринам о мотивации разных авторов, которые ставили перед собой цель в изучении потребностей людей. Теории в основе своей несут распознавание скрытых побуждений, которые заставляют людей действовать так, а не по-другому [12].

Свою лепту в концепцию мотивации труда внес А. Маслоу, который признан разработчиком пирамиды и иерархии человеческих потребностей, которые имеют свое влияние на мотивацию в дальнейшем.

К группе физических потребностей человека А. Маслоу отнес необходимости в еде, воде, воздухе, убежище и т. п., то есть те нужные вещи для человека, которые он должен удовлетворять для последующего выживания поддержки организма в жизнедеятельном состоянии. Такие потребности в большей степени имеют связь с поддержанием физиологических процессов и берут свое начало в человеческой физиологии. Люди, которые работают в основном из-за надобности удовлетворения нужд



данной группы, в меньшей мере имеют интерес к содержанию работы, они концентрируют все свои силы на материальное вознаграждение, а также на условия труда, комфорт на рабочем месте, вероятность избежать утомленность и т. п. [12].

Потребность в безопасности связана с желанием людей быть в размеренном и надежном состоянии. Люди, которые испытывают потребности подобного рода, рассматривают свою работу, в первую очередь как обеспечение им устойчивого существования в грядущем дне. Для людей, которые находятся под воздействием такой потребности, актуальны гарантии работы, социального пакета, пенсионного обеспечения, медицинского обслуживания. Для управления человеком такого типа нужно обеспечить ясную и надежную систему включающую в себя социальное страхование, использование явных и объективных критериев регулирования их деятельности, оплата их труда выше прожиточного минимума, не привлекать их к принятию ответственных решений и осуществлению действий, связанных с резкими переменами и риском [10].

Потребности приспособления и причастности имеют связь с тем, что человек возжелает активного участия в общих действиях, хочет дружбы, быть почетным членом различных объединений, принимает участие в социальных событиях и т. п. В том случае, если у человека подобная потребность является ведущей, он смотрит на работу, как на принадлежность себя к коллективу и, как шанс, который поможет настроить хорошие дружеские отношения с сотрудниками. Для таких работников руководство должно придерживаться формы дружеского партнерства и создавать все условия для коммуникации на работе. Неплохой итог дает общая форма организации трудовой деятельности, объединенные мероприятия, которые не касаются работы, а также напоминают рабочим о том, что их ценят сослуживцы по работе [15].



Потребности признания и самоутверждения отображают вожелание людей быть главенствующими, сильными, талантливыми, уверенными в себе, а также вожелание людей в том, чтобы социум признавал их такими и уважал их за это.

Люди с очевидно влияющей на них подобной потребностью чаще всего хотят быть лидерами положения либо признанным авторитетом при решении какой-либо задачи. При работе с такими людьми стоит использовать различные формы выражения признаний их побед. Для этого полезными могут быть присвоение титулов и званий, упоминание вышестоящими в публичных мероприятиях об их заслугах, вручение различных почетных наград и т. п [19].

Потребности в самовыражении связывает потребности, которые выражаются во влечении человека к особо полному применению своих знаний, возможностей, умений и навыков [20]. Люди с доминированием данной потребности как правило более открыты к пониманию себя и социума, созидательны и автономны. При работе с людьми такого типа следует по возможности давать им необычные задания, позволяющие им воплощение в жизнь своих способностей, предоставлять больше свободы в выборе способов решения задач и привлекать к работе, требующей изобретательности и творческого подхода.

Все эти потребности А. Маслоу разместил в облике точной иерархической структуры. Потребности низших ступеней требуют удовлетворения в первую очередь и лишь после начнут осуществляться потребности более высоких уровней, тем самым низшие потребности имеют значимое влияние на поведения человека. Человек, испытывающий голод, будет сперва стараться отыскать еду, после чего попытается построить убежище. Живя в комфорте и безопасности, человек вначале станет побуждаться потребностью в коммуникации, затем захочет быть уважаемым окружающими [13]. Так как с развитием человека его вероятные



возможности с каждым днем увеличиваются и имеют более широкое поле действия, потребность в самовыражении не сможет быть в полной мере удовлетворена.

МакКлелланд Д. в своей доктрине поднимает вопрос о том, что всякая организация дает человеку возможности для удовлетворения таких трех потребностей высшей ступени, как: потребности во власти; потребности в успехе; потребности в принадлежности [23].

Потребность в успехе лежит в иерархии потребностей А. Маслоу где-то между уважением и самовыражением. Человек, направленный на достижение успеха, как правило приемлет довольно высокую степень риска, желает знать об определенных результатах своей деятельности, хочет быть ответственным за решение каких-либо задач и направлен к созданию новых целей. Как и потребность в успехе, потребность во власти расположена между потребностями в уважении и самовыражении А. Маслоу. Такая потребность выражает желания человека в контроле и влиянии на других людей. Д. МакКлелланд писал об этой потребности как о положительной и связывал ее с вождением человека в достижении руководящей должности. Д. МакКлелланд называл потребностью в принадлежности то, что очень похоже на слова А. Маслоу [29]. Такая потребность отображает желание человека иметь близкие, дружеские отношения с другими людьми. Люди с явной потребностью в принадлежности с большей вероятностью достигают успеха на работе, которая подразумевает под собой высокий уровень социального взаимодействия, где межличностные отношения особенно важны. Но все члены различных организаций в какой-то степени имеют необходимость потребности в успехе, власти и принадлежности, Д. МакКлелланд использовал труды своих исследований для определения трех типичных видов менеджеров:



— например, именуемые институциональные менеджеры, испытывающие большую потребность во власти, чем в принадлежности, и владеют наивысшим уровнем самоконтроля;

— менеджеры, у которых потребность во власти больше выражена, чем в принадлежности, но которые в большей степени открыты и социально активны, чем вышеупомянутые менеджеры;

— менеджеры, у которых потребность в принадлежности более выражена, чем потребность во власти и которые также открыты и социально активны [35].

Доктрина мотивации Ф. Герцберга была обнаружена в результате объемного исследования, в котором было около двухсот респондентов. Всем этим людям, которые работали в одной фирме, было задано два вопроса: «Можете ли вы детально описать, когда вы чувствуете себя исключительно хорошо на работе?» и «Можете ли вы детально описать, когда вы чувствуете себя на работе исключительно плохо?». Ф. Герцберг обнаружил в ответах респондентов две явные разные группы потребностей. Одну из которых он назвал гигиеническими факторами или поддерживающими. В эту группу входили такие факторы или условия, при отсутствии которых сотрудники фирмы не удовлетворяли свою потребность в работе. Оказалось, что при их наличии, хоть неудовлетворения и не наблюдалось, но и не повышалась ни мотивация, ни удовлетворение от трудовой деятельности. Подобные факторы имеют значение лишь в том случае, когда после окончания работы сотрудник компании может получить еще и дополнительную награду [9].

Гигиенические факторы Ф. Герцберга включают в себя следующее: политическая деятельность компании и администрации; условия работы; заработная плата; гарантия рабочего места как наличие или отсутствие уверенности в завтрашнем дне; межличностные отношения, как по горизонтали, так и по вертикали; уровень контроля работы.



Вторую группу факторов Ф. Герцберг назвал мотиваторами или удовлетворителями. Такие условия работы могут повысить уровень мотивации работников, а также увеличить их общую удовлетворенность трудовой деятельностью. При обстоятельствах, когда такие условия отсутствуют, невозможно получить ни хорошей мотивации, ни высокого удовлетворения работника своей деятельностью. Мотиваторы несут в себе достижение цели, признание, работу в общем, обязанность, продвижение по карьерной лестнице и предпосылки для личного роста [2]. Обратим внимание на то, что данные факторы имеют мотивационный потенциал, так как работа, предполагающая такие условия, представляет собой особенную ценность.

Герцберг Ф. утверждает, что мотиваторы — это успех, достигнутый в работе, продвижение по карьерной лестнице, возможности реализации творческого потенциала и карьерного роста; обязанность как уровень контроля за своей работой и проявление власти над сотрудниками; признание и одобрение результатов рабочей деятельности [12].

Гигиенические факторы — это открытые условия (зарплата, отношения с коллегами, поведение линейных руководителей, безопасность на рабочем месте, такие условия на рабочем месте, как шум, освещенность, комфорт, статус, правила, распорядок и режим работы). В литературе эти факторы обозначают как факторы здоровья, подчеркивая этим то, что данные факторы создают нормальные, здоровые условия труда.

Герцберг Ф. в своих выводах анализа факторов, которые имеют прямое влияние на неудовлетворенность работника, пришел к тому, что когда у персонала присутствует ощущения неудовлетворенности, работник должен первоочередно обращать свое внимание такие условия, которые вызывают у него неудовлетворенность, и делать все для того, чтобы избежать этой неудовлетворенности в будущем. По словам Ф. Герцберга, важнейшим стимулом, который вызывает удовлетворенность, является собственно сама работа, а также потребности в признании достижений, желании к



продвижению по карьерной лестнице, самореализации работника в деятельности. Ф. Герцберг выявил то, что человек при отсутствии первой группы факторов к большей неудовлетворенности не прибегнет, то есть факторы не влияют на мотивацию никаким образом, а связаны с уничтожением «боли», «страдания», их присутствие значимо не улучшит качество и эффективность трудовой деятельности. Отсутствие же второй группы факторов грозит неудовлетворенностью работника, а наличие не всегда его удовлетворенность [34].

Зигерт В. и Ланг М. разработали иерархию мотивов индивидуальной и групповой мотивации, и предложили описание каждому уровню иерархии. Первый уровень (самые сильные групповые мотивы). Желание идти к цели (возможно труднодостижимой), разделяющееся всеми участниками группы.

Дух первопроходцев, жажда свободы, улучшений, результата итогов совместного труда и успеха. Второй уровень (мотивы настолько же сильны, как на первом уровне). Вожделение быть достойным в конкуренции с другими, переживание за коллектив, принадлежность к уважаемым группам, бойцовский дух. Третий уровень (мотивы не так сильны, как на предыдущем уровне). Солидарность, желание быть в защите, образование групп из страха, толпа с сильным лидером, соглашательство. Четвертый уровень (мотивы не так сильны, как на третьем уровне). Совместные взгляды на эмоциональной основе: ненависть, любовь, подражание кумирам, интересы и т.д.

Пятый уровень (самые слабые коллективные мотивы). Случай, давление, неосознанные воссоединения [21].

В. Зигерт и М. Ланг обозначили такие модели для устойчивости групповой морали:

- помогать группе в получении общего успеха;
- надо зафиксировать доверие членов группы друг к другу, в первую очередь, к ее фавориту;



- культивировать чувство отношения к коллективу, деятельно вовлекать членов группы к общим мероприятиям;
- побеспокоиться о том, чтобы принадлежность к коллективу была в радость и была ответом рвению членов группы к престижу;
- поддерживать веру в действительность стоящих перед группой целей [16].

Другое дело, по Л. Фестингеру, социальная действительность: в данной концепции большую часть мнений не реально проверить с помощью исследований, поэтому действенный метод проверки мнений — через социальное соглашение или, иначе говоря, консенсус. Однако консенсус имеет возможность быть установленным лишь в том случае, когда люди смогут сравнивать свое мнение мнением других, то есть сопоставить их. То же можно и отнести к возможностям — они проявляются с помощью сопоставления возможностей других людей. От этого и становится замеченной, или, вернее, этим и трактуется потребность каждого человека в сравнении себя с другими [29].

Л. Фестингер выдвинул предположение о том, что желание сравнивать себя с другими может уменьшиться лишь в том случае, если разность личного мнения каждого или способности и мнения, или способность другого увеличится. Кроме того, сравнение устойчиво в том случае, когда собственное мнение и способность идут в сравнении с похожим мнением и способностью. Человек вообще в наименьшей мере хочет быть в таких ситуациях, где он имеет дело с мнениями, которые далеки от его собственного, и, наоборот, ищет возможности, чтобы иметь дело с мнениями, похожими с его [25]. Таким образом, и сравнение происходит по преимуществу с людьми, чье мнение и способность в большей степени похожи на собственные: человек, который начинает обучаться какой – либо игре, с большей вероятностью станет сравнивать себя с другими новичками, а не с общепризнанными мастерами. Так же в это время Л.Фестингер



обращает свое внимание на то, что самое малое несоответствие мнений приведет к конформизму, то есть личность просто перестает замечать мнение, которое может слегка отличаться от других, чтобы абсолютно приблизить соответствие своего мнения к мнению группы.

Л. Фестингер в свою очередь начинает объяснение своей концепции с таких слов: «замечено, что люди стремятся к некоторой согласованности как желаемому внутреннему состоянию. Если возникает противоречие между тем, что человек знает, и тем, что он делает, то это противоречие стремятся как-то объяснить и, скорее всего, представить его как непротиворечие ради того, чтобы вновь достичь состояния внутренней когнитивной согласованности. Далее Л. Фестингер предлагает заменить термины — «противоречие» на «диссонанс», а «согласованность» на «консонанс», поскольку эта последняя пара терминов кажется ему более «нейтральной», и теперь сформулировать основные положения теории» [23].

Она имеет возможность быть изложенной в трех базовых пунктах:

- 1) между когнитивными элементами может появляться диссонанс;
- 2) присутствие диссонанса может вызвать стремление уменьшить его или препятствовать его росту;
- 3) проявление такого стремления несет в себе: или перемену поведения, или перемену знаний, или аккуратное отношение к новой информации.

«В качестве примера обычно приводится ставший уже нарицательным пример с курильщиком: человек курит, но вместе с тем знает, что курение вредно; у него возникает диссонанс, выйти из которого можно тремя путями:

- 1) изменить поведение, т.е. бросить курить;
- 2) изменить знание, в данном случае — убедить себя в том, что все рассуждения, статьи о вреде курения как минимум недостоверны, преувеличивают опасность;



3) осторожно относиться к новой информации относительно вреда курения, т.е. попросту игнорировать ее» [1, с. 106].

Выводы. Представленная глава затрагивает такие важные вопросы современной психологии, как: проблема мотивации в работах зарубежных и российских психологов, особенности содержательной стороны мотивации, мотивация в социальных представлениях и ее проявления. Проанализировав тщательно литературу было выявлено, что:

На профессиональную мотивацию оказывают немаловажное влияние разные группы психолого-акмеологических критериев и факторов.

Студенту важны устойчивые профессиональные мотивы и абсолютно четкие представления о своей будущей работе.

Повышение профессиональной мотивации студента – одна из главных задач образовательного процесса ВУЗов в деле подготовки будущего специалиста и решения им профессиональных задач.

Так же были выделены такие ключевые идеи в изучении мотивации, как: Теория социальных представлений Московичи, Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера, Деятельностный подход Леонтьева А. Н.

Важным открытием для дальнейшей эмпирической части работы было выявлено, что содержательная сторона мотивации может быть представлена в виде пословиц.

Список литературы:

1. Асеев В.Г. Единство содержательной и динамической сторон мотивации. // Принцип системности в психологических исследованиях. – М., 1990. с. 85.
2. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. – М.: Просвещение, 1968. с. 441.



3. Вилюнас В. К. Психологические механизмы биологической мотивации. – М., 1986. с. 208.
4. Годфруа Ж. Что такое психология. Т. 1. — М., 1992. с. 800.
5. Джидарьян И. А. Эстетическая потребность. — М., 1976. с. 192.
6. Додонов Б. И. Эмоция как ценность. – М.: Политиздат, 1978. с. 272.
7. Ефремова Г. Х., Ратинов А. Р. Правовая психология и преступное поведение. Красноярск, 1988. с. 478.
8. Игошев К. Е. Типология личности преступника и мотивация преступного поведения. — Горький, 1974. с. 384.
9. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб., 2004. с. 507.
10. Ильин Е.П. Сущность и структура мотива. // Психол.журнал, т. 16, №2, 1995, с. 41.
11. Имедадзе И.В. Проблема полимотивации поведения. //Вопросы психологии, 1984, №6, с. 94.
12. Климов Е. А. Введение в психологию труда. – М., 1988. с. 38.
13. Кузнецова Н. В. История менеджмента. Издательство Дальневосточного университета. Владивосток, 2004. с. 216.
14. Кузнецова Н. Ф. Мотивация преступлений и тенденции ее изменения: Вопросы советской криминологии. Ч. 2. — М., 1975. с. 98.
15. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения. В 2х тт. М., 1983. с. 392.
16. Леонтьев А.Н. Проблема деятельности в истории советской психологии, Вопросы психологии, 1986, № 4. с. 14.
17. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии. //Психологический журнал, 1981, т.2, №5, с. 18.
18. Магомед-Эминов М. Ш. Психодиагностика мотивации // Общая психодиагностика. — М., 19876. с. 432.



19. Магун В.С. О взаимосвязи между значимостью различных потребностей личности и их удовлетворенностью. //Вопросы психологии, 1978, №6, с. 93.
20. Миронова Т.И. Структура и развитие профессионального самосознания. /Диссертация на соискание ученой степени доктора псих.наук. – М., 1999. с. 436.
21. Найденова Л.И. Управление в сфере подготовки специалистов с высшим образованием: региональные аспекты. –Пенза: издательство ПГУ, 1998. с. 228.
22. Немов Р. С. Психология. М: Просвещение, 1990. с. 300.
23. Петухов В.В. Образ мира и психологическое изучение мышления. //Вести. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. – 1984. № 4. с. 29.
24. Пилюян Р. А. Мотивация спортивной деятельности 1984. с. 198.
25. Платонов К. К, Структура и развитие личности. — М., 1986. с. 256.
26. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. – СПб., 1999. с. 416.
27. Самоукина Н.В. психология и педагогика профессиональной деятельности. – М., 2000. с. 384.
28. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М., 1982. с. 94.
29. Филимонов В. Д. Криминологические основы уголовного права. — Томск, 1981. с. 267.
30. Францев А.Н. Системный анализ принципов функционирования и развития социальных систем. Ученые записки ТЭИ, вып.3, 2002. – с.127-139
31. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох С,нидерман Б. Мотивация к работе М.: Вершина, Перевод Куликова Д.А. 2007 г. с. 240.
32. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. М.: ГроссМедиа, 2005. с. 224.



Пивень, В.А. Проблема мотивации в работах отечественных и зарубежных психологов [Электронный ресурс] // В.А. Пивень // Психология и педагогика в Крыму: пути развития. – 2018. – № 2

33. Якобсон П.М. Общение людей как социально-психологическая проблема. М., 1973., с. 13.
34. Журнал У. Экономика. Управление. Финансы. Содержательные теории мотивации. 2006. с. 15.
35. Madsen K. B. Modern Theories of Motivation. Copenhagen. Verl. Psychol., 1959. p. 78.

THE PROBLEM OF MOTIVATION IN THE WORKS OF DOMESTIC AND FOREIGN PSYCHOLOGISTS

Piven Anna Vladimirovna

**V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Crimea,
Russian Federation**

E-mail: fenix702@mail.ru

Summary. This article acquaints with a research of an entity of the hidden motivation which is an integral part of development of the identity of the person. Characteristics of the hidden motives which appear in turn as the lichnostnoobrazuyushchy systems connected to formation of certain semantic notions are selected and described.

Keywords: motivation, sense, motive, hidden motivation, social representations, informative component.

References:

1. Aseev V.G. The unity of the substantive and dynamic aspects of motivation. // The principle of systematicity in psychological research. - М., 1990. - p. 85.



2. Bozhovich L.I. Personality and its formation in childhood. - Moscow: Education, 1968. - p. 441.
3. Vilyunas V.K. Psychological mechanisms of biological motivation. - M., 1986. - p. 208.
4. Godfroi J. What is psychology. T. 1. - M., 1992. - p. 800.
5. Dzhidaryan I.A. Aesthetic needs. - M., 1976. - p. 192.
6. Dodonov B.I. Emotion as a value. - Moscow: Politizdat, 1978. p. - 272.
7. Efremova G. Kh., Ratinov AR Legal psychology and criminal behavior. Krasnoyarsk, 1988. - p. 478.
8. Igoshev K.E. Typology of the personality of the criminal and motivation of criminal conduct. - Gorky, 1974. - p. 384.
9. Ilyin E.P. Motivation and motives. - St. Petersburg, 2004. - p. 507.
10. Ilyin E.P. The essence and structure of the motive. // Psiholog.zhurnal - t. 16 - №2 – 1995 - p. 41.
11. Imedadze I.V. The problem of behavior poly motivation. // Questions of Psychology - 1984 - №6 - p. 94.
12. Klimov E.A. Introduction to the psychology of labor. - M., 1988. - p. 38.
13. Kuznetsova N.V. History of management. Publishing house of the Far Eastern University. - Vladivostok, 2004. - p. 216.
14. Kuznetsova N.F. Motivation of crimes and trends of its change: Questions of Soviet criminology. - Part 2. - M., 1975. - p. 98.
15. Leontiev A.N. Selected psychological works. - In 2 vols. - M., 1983. - p. 392.
16. Leontiev A.N. The Problem of Activity in the History of Soviet Psychology// Questions of Psychology – 1986 - No. 4.- p. 14.
17. Lomov B.F. To the problem of activity in psychology. // Psychological journal – 1981 - vol.2 - №5 - p. 18.
18. Magomed-Eminov M. Sh. Psychodiagnostics of motivation // General psychodiagnostics. - M., 1987. - p. 432.



19. Magun B.C. On the relationship between the importance of different needs of the individual and their satisfaction. // Questions of psychology – 1978 - №6 - p. 93.
20. Mironova T.I. Structure and development of professional self-awareness. / Thesis for a scientific degree of Doctor of Psychology. - M., 1999. - p. 436.
21. Naydenova LI Management in the field of training specialists with higher education: regional aspects. -Penza: publishing house of PSU, 1998. p. 228.
22. Nemov RS Psychology. M: Enlightenment, 1990. p. 300.
23. Petukhov V.V. The image of the world and the psychological study of thinking. // News. Moscow. University. Ser. 14, Psychology. - 1984. № 4. p. 29.
24. Piloyan RA Motivation of sports activities 1984. p. 198.
25. K. Platonov, Structure and Development of Personality. - M., 1986. p. 256.
26. Rean AA, Kolominsky Ya.L. Social pedagogical psychology. - St. Petersburg, 1999. p. 416.
27. Samoukina N.V. psychology and pedagogy of professional activity. - M., 2000. p. 384.
28. Shadrikov V.D. Problems of systemogenesis of professional activity. - M., 1982. p. 94.
29. Filimonov VD Criminological bases of criminal law. - Tomsk, 1981. p. 267.
30. AN Frantsev. System analysis of the principles of functioning and development of social systems. Scientific notes of the thermoelectric power station, issue 3, 2002. - p.127-139
31. Herzberg F., Mosner B., Bloch Sniderman B. Motivation to work M .: Vershina, Translation of Kulikova DA 2007 c. 240.
32. Shapiro SA Motivation and stimulation of personnel. Moscow: GrossMedia, 2005. p. 224.



Ливень, В.А. Проблема мотивации в работах отечественных и зарубежных психологов [Электронный ресурс] // В.А. Ливень // Психология и педагогика в Крыму: пути развития. – 2018. – № 2

33. Jacobson P.M. Communicating people as a social and psychological problem. М., 1973., p. 13.

34. Journal of U. Economics. Control. Finance. Substantial theory of motivation. 2006. p. 15.

35. Madsen KV Modern Theories of Motivation. Copenhagen. Verl. Psychol., 1959. p. 78.