

Гончарова Дарья Сергеевна

Студентка

Воронежский филиал

Российская академия народного хозяйства и государственной службы

при президенте Российской Федерации

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ

Аннотация: В статье рассматриваются теории двух основных видов мотивации - содержательной и процессуальной. Рассмотрены несколько содержательных теорий, произведено сравнение теорий А. Маслоу и Д. Мак-Клеланд. В противовес данным теориям – изучена теория В. Врума, как сторонника процессуальных теорий. В заключение произведен сравнительный анализ рассмотренных теорий мотивации.

*Ключевые слова: анализ теорий мотивации, содержательная теория мотивации, процессуальная теория мотивации.*

*Keywords: analysis of theories of motivation, meaningful theory of motivation, procedural theory of motivation.*

Для изучения сущности мотивации сотрудников необходимо обратить внимание на ряд факторов. В первую очередь, стоит учитывать мотивы, побуждающие индивида осуществлять ту или иную деятельность. Проблема мотивации персонала изучена в исследованиях А. Маслоу, Д. Мак-Клеланда и др. В частности, в перечисленных трудах наличествует идея теорий двух основных видов мотивации — содержательной и процессуальной [1, с. 145].

Содержательная теория включает в себя идею внутренних побуждений индивида, которые выступают основой его мотивации. Так, А. Маслоу была разработана система иерархии потребностей индивидов, в соответствии с которой индивид, в первую очередь, стремится удовлетворить свои первичные потребности, лишь потом обращаясь к тем потребностям, что находятся выше в данной иерархии.

Однако теория Маслоу не является совершенной. В частности, в ней отсутствует возможность логического определения мотивов индивида, поскольку зачастую они лишены признаков однозначного соответствия [2].

Д. Мак-Клеланд в своей теории первостепенное значение отводил мыслям индивида, а не его действиям. Однако и его теория содержит ряд недостатков: в частности, она содержит

чрезмерно ограниченную классификацию мотивов, критике подвергается и предлагаемый метод исследования.

Сторонники процессуальных теорий, напротив, уделяют первостепенное внимание познанию и восприятию индивидов. Так, например, теория В. Врума включает в себя идею определения мотивации работника исходя из двух основных зависимостей.

К первому виду относят соотношение объема затрачиваемых ресурсов и результатов деятельности. Ко второму виду относится соотношение достигнутых результатов и объема предоставляемого денежного содержания.

В Таблице 1 приведен сравнительный анализ теорий мотивации [3].

**Таблица 1.**

**Сравнительный анализ теорий мотивации**

Название теории	Сущность	Слабые места
Содержательные теории		
Иерархия потребностей А. Маслоу	Все потребности человека находятся в иерархии и удовлетворяются им от первичных к более высоким в иерархии.	Практическое применение теории затрудняется в связи с невозможностью сопоставления действий индивида и мотивов.
Теория Д. МакКлеланда «Потребность во власти, успехе и аффилиации»	Основу теории составляет определение мыслей человека, а не его действий.	Теория содержит упрощенную классификацию мотивов индивида, а предлагаемый метод исследования подвергается критике.
Процессуальные теории		
Теория ожиданий В. Врума	Мотивация служащего обусловлена осмыслением трех зависимостей: соотношение объема затрачиваемых ресурсов и результатов деятельности; соотношение достигнутых результатов и объема предоставляемого денежного содержания.	Теория не позволяет учитывать субъективный характер даваемых оценок

Таким образом, несмотря на то, что данные теории актуальны и на сегодняшний день, в настоящее время все большее внимание уделяется эмоциональному состоянию человека, его степени удовлетворенности собой. В частности, жизнеспособными оказались концепции, согласно которым природные способности человека выступают в качестве фактора удовлетворенности последнего жизнью. Также необходимо помнить, что разные работники

могут давать абсолютно разную реакцию на одни и те же методы стимулирования, которые работодатель может применять ко всем ним, исключая индивидуализацию.

Формирование и действие эффективной системы мотивации обуславливает создание благоприятных условий, в которых каждый сотрудник проявляет высокий уровень вовлеченности и самоотдачи в процессе реализации своих непосредственных полномочий, не получая, при этом, дополнительного стимулирования

#### **Литература:**

1. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – М.: Питер, 2019. – 400 с.
2. Полищук А.А. Особенности стимулирования государственных служащих / А.А. Полищук // Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами. – 2018. – С. 638-643.
3. Воропаева Ю.С. Современная система взглядов на применение практических теорий мотиваций / Ю.С. Воропаева // Регион. Системы. Экономика. Управление. – 2014. – №2. – С. 12-18.