

Известия Балтийской государственной академии
рыбопромыслового флота. 2025. № 4(74). С. 245–253

Научная статья

УДК 159.99

Doi:10.46845/2071-5331-2025-4-74-245-253

Терминология мотивации

Сергей Владимирович Ермаков

Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота ФГБОУ ВО «КГТУ»,

Калининград, Россия

sv.ermakov@bgarf.ru

Аннотация. Приведено и проанализировано содержание понятий «мотивация», «мотив», «мотивирование», «потребность», «стимулирование». Выполнено разграничение этих понятий на основе того, что источник мотивации носит исключительно внутриличностной характер и является атрибутом личности, а побуждение к действию посредством стимулирования происходит за счёт внешних источников и мотивацией (внешней мотивацией) не является. Обоснована и проиллюстрирована структура указанных понятий, определяющая их взаимоотношение и совокупное влияние на деятельность человека.

Ключевые слова: мотивация, мотив, мотивирование, потребность, стимулирование, взаимоотношение понятий, структура.

Для цитирования: Ермаков, С. В. Терминология мотивации // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота. – 2025. – № 4(74). – С. 245–253.

Проблема мотивации является краеугольным камнем любой деятельности человека. Именно мотивация и целеполагание определяют – будут ли достигнуты цели этой деятельности и насколько эффективным окажется её результат. Так, наличие, сила и оптимальная структура мотивации к учебе студентов и курсантов высших учебных заведений являются необходимым условием получения на выходе компетентного специалиста, а не только обладателя диплома о высшем образовании [8].

Мотивация – понятие, широко используемое в современной культуре и гуманитарных науках. Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900-1910). Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных [11].

В настоящее время существует множество подходов к определению понятия «мотивация». В экономической энциклопедии под мотивацией понимается побуждение человека к труду, являющиеся результирующей системой внутренних побудительных элементов, с одной стороны представленными: потребностям, ценностными ориентирами и интересами, а с другой – отражаемыми и фиксируемыми сознанием человека факторами внешней среды, то есть внешними стимулами, которые побуждают человека к деятельности [3].

Подлесных В. И. в своих трудах отмечает, что: «Мотивация – процесс активизации работы людей и побуждения их к эффективному труду для достижения целей организации как средства удовлетворения их собственного желания» [3, 14].

По мнению Лукашевича В. В.: «Мотивация представляет собой побуждение человека к действию для достижения как личных целей, так и целей организации» [3, 6].

Подход Турчинова А. И. к понятию «мотивация» схож с подходом Лукашевича В. В. Под мотивацией Турчинова А. И. понимает процесс побуждения человека при помощи внутриличностных и внешних факторов применительно к определенной деятельности, направленной на достижение индивидуальных и общих целей [6, 8].

В трудах Герчикова И.В. мотивация выступает основным компонентом самосознания работника, определяющим его отношение и поведение в труде, и его реакцию на конкретные условия работы [1, 3].

В дополнение к представленным приведём ещё несколько определений.



Мотивация – это сознательное влечение человека, проявление стремления человека к достижению определенной цели, которое может быть компенсировано материальными и духовными ценностями, способностью ставить перед собой высокие цели [16].

Мотивация – стремление к достижению результата, психофизиологический процесс, контролирующий поведение, эмоции и действия человека, проявляется в изменении внутренних и внешних состояний [16].

Мотивация – способность и желание удовлетворять материальные, биологические и духовные потребности, добиваться хороших результатов [16].

Мотивация – психофизиологический сигнал, вызывающий возбуждение отделов мозга и возбуждающий животных, человека к удовлетворению своих потребностей; наличие причинно-следственной связи между чем-либо (поступками, действиями, явлениями); потребность, инстинкт, влечение [2].

Мотивация – это запускной механизм, который вызывает целенаправленную активность физиологического и психологического плана, управляющий поведением человека [11].

Кроме того, мотивация рассматривается как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности [7], и как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [5].

Очевидно, что с понятием «мотивация» связано другое понятие – «мотив». При этом нередко эти понятия подменяют друг друга, что следует считать не до конца оправданным. Мотив – это некоторая единица мотивации, и он действительно побуждает к действию, также как мотивация, но последняя является проявлением совокупности (системы) всех мотивов (т. е. проявлением мотивационной сферы). В свою очередь, мотивирование – процесс формирования мотива (мотивов) под воздействием извне.

Здесь необходимо также сопоставить с понятием «мотив» понятие «стимул» (или с понятием «мотивирование» понятие «стимулирование»). Мотив – это внутренняя сила, возникающая и существующая внутри человека и побуждающая его на выполнение действий по удовлетворению своих потребностей. В свою очередь, стимул имеет отношение к внешнему воздействию, опосредованному какими-либо событиями или обстоятельствами. Он направлен на инициацию и (или) активизацию действий человека и влияет на его решения, реакции и поведение либо вопреки его побуждениям и убеждениям, либо в соответствии с ними. Таким образом, те определения мотивации из числа приведенных выше, которые включают (упоминают) внешние мотивы, побуждение извне, нельзя считать в этой части полностью адекватными, объективно отражающими понятие «мотивация».

Стимулирование бывает позитивным и негативным. В первом случае за совершение тех или иных действий человек получает поощрение (материальное или нематериальное). Во втором случае имеет место присовокупление к первому случаю, по сути, двойного отрицания – за несовершение тех или иных действий человек получает наказание.

В случае, если стимулирование так или иначе согласуется с мотивационной сферой стимулируемого, с его побуждениями и внутренними убеждениями, то оно идет на развитие мотивов вплоть до трансформации самого стимула в мотив. Вместе с тем, когда стимулом человека принуждают выполнять действия, которые претят его внутренней сущности и не согласуются с его мотивационной сферой, то такой стимул если может работать, то очень непродолжительное время.

Так, обучающийся, не понимающий и не осознающий того, зачем он получает те или иные знания, умения и навыки и как они могут пригодиться в его дальнейшей профессиональной деятельности, вряд ли будет в разы более энергичнее стремиться к овладению ЗУН даже при наличии тех или иных стимулов.

Очевидно, что такие понятия и процессы как «стимулирование» и «мотивирование» пересекаются, имея одновременно при этом разные цели, но характеризующиеся тем, что источники и мотивирования, и стимулирования находятся извне. Мотивирование, в частности, направлено на качественное естественное изменение мотивационной сферы обучающегося, на появление и развитие познавательных мотивов через внутреннее осознание с дальнейшей интенсификацией познавательной деятельности. При стимулировании подобная интенсификация происходит искусственно и, как правило, без фильтрации стимулов личностью курсанта или студента и без изменения его мотивационной сферы.

Мотивы побуждают осуществлять человека то или иное действие только потому, что он понимает его цель и смысл и имеет постоянно поддерживаемое изнутри желание его осуществлять, получает моральное удовлетворение от исполненного. В свою очередь, стимулы понуждают к действиям ради получения поощрения (в том числе и в виде наказания), результат действия приносит удовлетворение не сам по себе, а через последствия в виде поощрения.

Мотив – это «я иду сам», стимул – «меня подталкивают или тащат». Мотивы – это не эпизодические, а относительно устойчивые проявления, атрибуты личности. Например, утверждая, что определенному человеку присущ познавательный мотив, мы подразумеваем, что во многих ситуациях у него проявляется познавательная мотивация [19].

Здесь уместно будет вспомнить, что изначально в Древнем Риме стимулом называлась заостренная палка, которой подгоняли животных. Стимулирование – это практическая реализация всем известного принципа кнута и пряника.

При всё многообразии и противоречии понятий термина мотивация» следует, всё-таки, остановиться на её основном сущностном признаке: источником мотивации является сам человек, его внутренние убеждения, установки, мировоззрение, и определяемые перечисленным внутренние потребности.

Среди множества классификаций мотивации (из которых немало авторских) выделим для примера одну, представленную на рис. 1, без подробного пояснения видов (наименование каждого вида мотивации по сути определяет содержание).

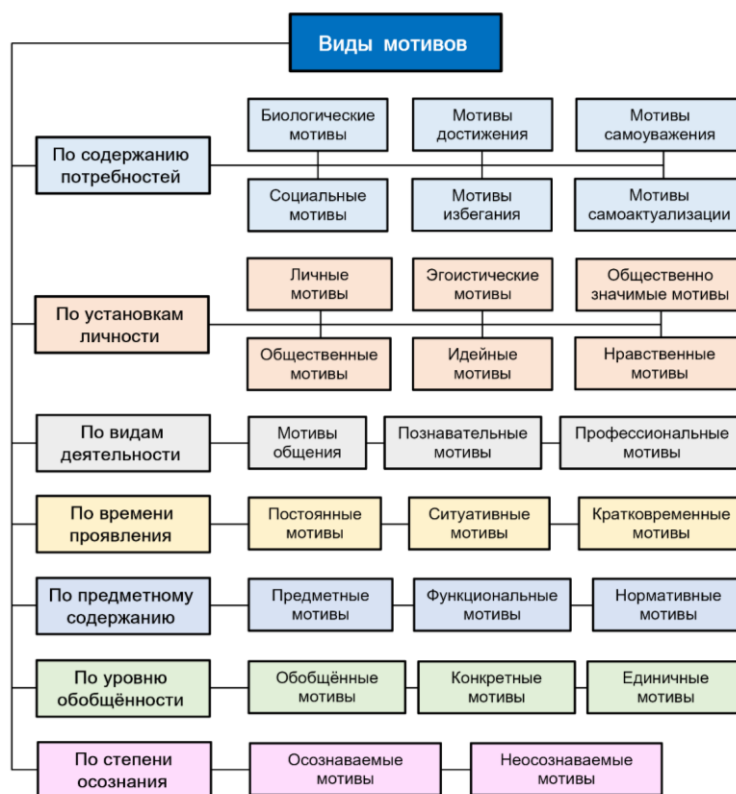


Рис. 1. Классификация мотивов

Единственное, на что следует обратить внимание – познавательные мотивы инициируют познавательную мотивацию как минимум двух типов – целевую мотивацию и мотивацию успеха. Благодаря первой из них обучающийся стремится осваивать всё необходимое для его дальнейшей профессиональной деятельности при обязательном условии понимания связи между приобретаемыми знаниями, умениями, навыками и содержанием профессионального функционала.

Мотивация успеха заключается к прогрессирующему желанию изучать ту или иную дисциплину, если на предыдущем этапе её изучения курсант или студент полностью и успешно разобрался в учебном материале.



Эффективность деятельности (в том числе и познавательной, учебной) напрямую зависит от мотивации обучающихся – это можно принять за аксиому.

Однако, если было бы описать эту сложную зависимость функцией – подобная функция не была бы возрастающей на всей области значений, а максимум эффективности не приходился бы на максимум уровня мотивации. Согласно закона Йеркса-Додсона [22] наилучшие результаты в любой деятельности достигаются при среднем уровне (средней интенсивности) мотивации (рис. 2). То есть, вопреки, на первый взгляд, очевидному, существует некоторый предел, по достижении которого повышение мотивации приводит к ухудшению результатов.

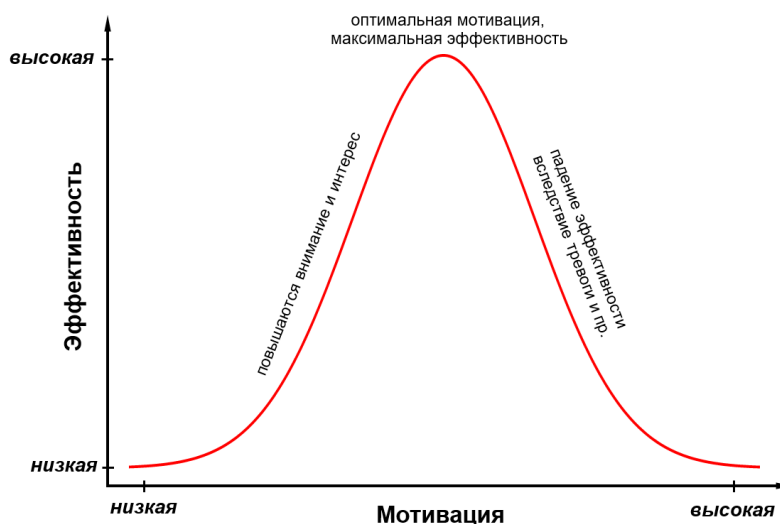


Рис. 2. Закон Йеркса-Додсона

Для задач различной трудности максимальная результативность достигается [20]:

- для сложных задач – при слабой мотивации (при 2-3 по десятибалльной шкале);
- для средних – при средней (около 5);
- для простых – при высокой (7-8 и даже выше).

В терминологии мотивации существует ещё одно значимое и уже упомянутое выше понятие – «потребность», причём понятия «потребность» и «мотивация» тесно переплетены. Потребности – источник активности человека, а мотивация – процесс, который побуждает к действию, направленному на удовлетворение потребностей. При этом потребность и мотив – это далеко не одно и то же. Мотив – это сила, запускающая процесс побуждения. Потребность же – это субъективное психическое состояние индивида, выражающееся в переживании и осознании нужды в условиях, действиях или предметах, необходимых для поддержания существования организма и развития личности.

Для полного понимания здесь уместно привести следующую аналогию: мотивация – это автомобиль, мотив – его система зажигания, а потребность – топливо.

Для потребностей человека, также как и для мотивации, в настоящее время предложено множество классификаций, но самая распространённая из них делит потребности на биологические, социальные и духовные (рис. 3).

Биологические (материальные) потребности связаны с физическим состоянием, без их удовлетворения организм может погибнуть.

Социальные потребности имеют отношение к общественному образу жизни и положению человека в социуме.

Духовные (идеальные) потребности связаны с особенностями внутреннего мира. Они не заложены природой, а возникают в процессе жизнедеятельности.



Рис. 3. Классификация потребностей (по объектам)

Эта классификация является классификацией по объекту потребностей. Существуют классификации и по другим критериям: по значимости, по временной устойчивости, по степени удовлетворения и т. д.

Многие классификации потребностей восходят к так называемым теориям потребностей. К наиболее влиятельным теориям мотивации относятся теории Абрахама Маслоу, Клейтона Альдерфера, Фредерика Герцберга, Дэвида Макклелланда, Виктора Врума, Джона Адамсона и Эдвина Локка.

Теория потребностей А. Маслоу предполагает, что люди имеют иерархию потребностей, которые они стремятся удовлетворить. По этой теории, потребности удовлетворяются по порядку, начиная с наиболее основных потребностей и заканчивая самореализацией [4].

Иерархия потребностей Маслоу включает следующие уровни:

- *физиологические потребности* – такие как потребность в пище, воде, сне и т. д.
- *потребности в безопасности* – связанные с желанием защиты от физических и эмоциональных опасностей;
- *социальные потребности* – связанные с желанием принадлежать к социальной группе, быть любимым и принимаемым;
- *потребности в уважении* – связанные с желанием получать уважение и признание со стороны других людей;
- *потребность в самореализации* – связана с желанием развиваться и достигать своего потенциала.

Таким образом, в теории мотивации А. Маслоу выстраивается иерархическая пирамида (рис. 4 [13]), смысл которого заключается в том, что для человека приоритетными являются потребности более низких уровней. Это сказывается на его мотивации. Затем, по мере удовлетворения этих потребностей, мотивирующим фактором становятся потребности более высоких уровней [10].

Теория мотивации К. Альдерфера (ERG) – переработанная и упрощённая версия иерархии потребностей А. Маслоу. Аббревиатура ERG расшифровывается как Existence, Relatedness, Growth – «потребности существования, связи и роста». В русскоязычном варианте она могла бы иметь аббревиатуру ССР. Согласно этой теории потребности объединяются в отдельные группы (наподобие пирамиды потребностей в теории А. Маслоу). Однако в отличие от строгой иерархии Маслоу, теория ERG предполагает, что потребности разных уровней могут удовлетворяться одновременно.

В теории Альфреда выделяются три группы (рис. 4):

- *потребности существования (Existence)* – базовые физиологические потребности и потребности в безопасности;



– *потребности связи (Relatedness)* – социальные потребности: желание иметь значимые межличностные отношения, принадлежать к группе, получать признание и поддержку от коллег, друзей и семьи;

– *потребности роста (Growth)* – связаны с самореализацией, развитием личного потенциала и стремлением к достижению. Включают потребности в признании, уважении, самосовершенствовании и приобретении новых знаний и навыков.



Рис. 4. Пирамиды потребностей А. Маслоу (слева) и К. Альдерфера (справа)

Теория мотивации ERG предполагает, что движение по удовлетворению потребностей может идти в обе стороны: вверх – если не удовлетворена потребность нижнего уровня, вниз – если не удовлетворяется потребность более высокого уровня. При этом неудовлетворённость потребностей высшей ступени усиливает неудовлетворённость потребностей низшей ступени, и внимание человека переключается на потребности этой ступени. Например, если человек не смог удовлетворить потребность в личностном росте, у него активизируются потребности связи.

В теории К. Альдерфера восходящее движение по ступеням потребностей называется удовлетворением потребностей, а нисходящее движение определяется как процесс фрустрации, т. е. неудачей человека в своём стремлении удовлетворить потребность.

Двухфакторная теория Ф. Герцберга, также известная как теория мотивации и гигиены, как правило, применяется к мотивации работников. Однако, исходя из целей настоящего исследования, спроецируем эту теорию на обучающихся.

Теория Ф. Герцберга предполагает, что на удовлетворение процессом обучения влияют два фактора: факторы мотивации и факторы гигиены.

Факторы мотивации включают в себя внутренние мотивы, такие как возможность роста и развития, достижение личных целей, увлечение учёбой и т. д. Факторы гигиены, с другой стороны, связаны с внешней средой обучения, такой как стипендия, условия проведения занятий, политика образовательной организации, отношения с однокурсниками и т. д.

В соответствии с теорией Герцберга факторы мотивации могут повышать удовлетворенность учёбой, а факторы гигиены – уменьшать недовольство её. Однако факторы гигиены не способны привести к увеличению мотивации. Таким образом, для повышения удовлетворенности и мотивации необходимо принимать во внимание как факторы мотивации, так и факторы гигиены [4].

В теории Ф. Герцберга делается акцент на мотивации, исходящей изнутри самих обучающихся, а не на внешних факторах [21].

Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда предполагает, что у каждого человека есть определенные потребности, которые формируются в результате его жизненного опыта и воспитания. В этой теории выделяются три следующих основных потребности:

- *потребность в достижении* – желание достигать целей и успеха в деятельности.
- *потребность во власти* – желание контролировать других и влиять на них;
- *потребность в связях (в партнёрстве)* – желание установить отношения с другими людьми и получить их признание.

В соответствии с теорией МакКлелланда потребности могут влиять на поведение человека и его мотивацию. Например, люди, у которых выражена потребность в достижении, часто стремятся к сложным и трудоемким задачам, а люди с потребностью во власти могут стремиться к лидерству и контролю над другими [18].

Теория ожидания В. Врума предполагает, что мотивация людей зависит от их ожиданий относительно того, какие действия будут приводить к каким результатам, и насколько ценными они считают эти результаты [15].

В соответствии с этой теорией, люди будут более мотивированы к выполнению задач, если они ожидают, что их действия приведут к желаемым результатам. Если же люди не ожидают положительных результатов от своих действий, то они не будут мотивированы их выполнять.

В теории Врума выделяется три основных фактора, определяющих ожидания людей:

– *ожидание успешности* – вероятность того, что человек будет успешен в выполнении задачи;

– *ожидание инструментальности* – убеждение, что выполнение задачи приведет к желаемому результату;

– *ожидание ценности* – значение, которое человек придает желаемому результату.

В теории Врума основу мотивации составляют психологические ожидания человека (в нашем случае, курсанта или студента): ожидания того, что его познавательные усилия дадут желаемый результат; ожидание того, что полученные результаты повлекут за собой вознаграждение и ожидаемая ценность вознаграждения за достигнутые результаты (валентность) [15].

Следует отметить, что под вознаграждением труда и приложенных усилий курсанта или студента здесь и ниже следует понимать похвалу, стипендию, качественные знания и умения и (или) высокую отметку в зачётную книжку.

Теория справедливости, предложенная Д. Адамсом, основывается на предположении, что люди оценивают свою мотивацию через сравнение своего вклада и вознаграждения с другими. Согласно этой теории, когда обучающийся считает вознаграждение справедливым относительно усилий и достижений, он будет мотивирован учиться более прилежно. Если же нарушается баланс – например, когда обучающийся получает меньшую отметку по сравнению с однокурсниками при прочих равных – это снижает его мотивацию [17].

Теория постановки целей Э. Локка объясняет, что четко сформулированные и сложные цели значительно повышают уровень мотивации обучающихся. Суть этой теории состоит в том, что, когда у человека есть конкретные задачи, он более мотивирован для хороших результатов. При этом важно, чтобы цели были понятными, достижимыми и одновременно требовали приложения усилий. Также большое значение имеют регулярная оценка результатов и обратная связь, которые поддерживают заинтересованность обучающихся.

Таким образом, существует множество противоречивых подходов к пониманию того, что такое мотивация, потребности и как последние определяют (влияют) на первую. Вместе с тем, следует обратить внимание на одно обстоятельство.

Все теории мотивации созданы и используются в основном для повышения эффективности (производительности) работников. Однако, как это и было местами указано выше, эти теории очевидно применимы и для оценки и описания мотивации обучающихся по образовательным программам высшего образования.

Вместе с тем, многие определения мотивации и теории, в которых заключена попытка раскрыть механизм и содержание мотивации, открыто или между строк разделяют мотивацию на внешнюю и внутреннюю. Это приводит к смешению и нередко к подмене понятий. Внешней мотивации как таковой не существует – этим термином обозначают чаще всего то, что называется стимулированием (также как внешние мотивы представляют собой стимулы). Как было указано выше, стимулы могут:

– влиять на познавательную деятельность, минуя мотивационную сферу;

– влиять на мотив или мотивы, развивая и усиливая их, в случае, если стимул так или иначе согласуется с мотивом;

– превратиться в новый мотив.

В двух последних случаях стимул должен пройти внутри человека фильтр осознания и признания – проверку на соответствие его внутренним убеждениям, потребностям и желаниям, тактическим и стратегическим целям и задачам познавательной деятельности. При этом обязательно понимание этих целей и задач и последствий как их достижения и решения, так и отсутствия таковых.

В качестве резюме приведём итоговые определения понятиям, представленным выше и на рис. 5, оставляя за другими исследователями и иными заинтересованными лицами право на своё собственное мнение.

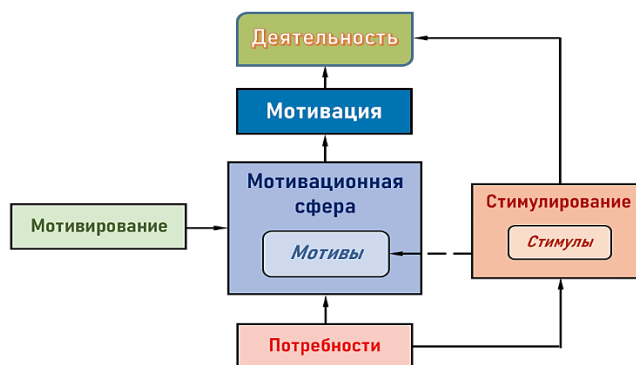


Рис. 5. Соотношение понятий, связанных с мотивацией

Потребность – это субъективное психическое состояние индивида, выражающееся в переживании и осознании нужды в условиях, действиях или предметах, необходимых для поддержания существования организма и развития личности.

Мотивация – внутренний (внутриличностный) процесс побуждения человека к деятельности, обусловленный осознанными или подсознательными желанием и (или) необходимостью в удовлетворении потребностей.

В более узком смысле, актуальным для содержания дополнительной образовательной программы, мотивация – это процесс побуждения обучающегося к познавательной деятельности.

Источником мотивации является **мотив** – свойство (атрибут) личности, внутренняя сила, запускающая процесс побуждения.

В свою очередь, **мотивационная сфера** – это совокупность всех мотивов.

Мотивы могут формироваться и развиваться при воздействии извне – при помощи мотивирования и (или) стимулирования.

Мотивирование – это естественное формирование мотивов (познавательных мотивов) посредством устранения пробелов в понимании содержания потребностей, без очевидных осязаемых (материальных или квазиматериальных) последствий.

Стимулирование – это искусственный способ повышения эффективности деятельности, связанный с использованием дополнительных вознаграждений и (или) поощрений, т. е. с последствиями, непосредственно не имеющими отношения к целям деятельности.

Соотношение представленных выше понятий представлено на рис. 5.

Таким образом, существующая терминологическая база исследования мотивации (и, в частности, познавательной мотивации курсантов и студентов) не является некоторой установившейся монолитной общепринятой субстанцией. Противоречия в определениях и классификациях, различные подходы к пониманию мотивационного процесса уже давно являются у исследователей обычным явлением. И это вполне приемлемо и объяснимо: психология не является точной наукой такой, например, как физика, где трудно себе представить наличие различных трактовок второго закона Ньютона. Настоящая же статья представляет собой, по сути, ещё один взгляд на содержание мотивационного процесса, выраженный через описание связанной с ним системы терминов.

Этот взгляд нельзя назвать альтернативным или абсолютно оригинальным, так как определение для мотивации исключительно внутренних источников с выведением за её границы источников внешних (стимулов) не является новеллой. Однако описанный подход к структуре и отношению понятий, представленный на рис. 5, также, как и к содержанию понятия «мотивирование» являются сугубо авторскими.

Список источников

1. Башмачникова, Е. В. Сфера услуг: определение, классификация, задачи / Е. В. Башмачникова // Проблемы теории и практики управления, 2015. – 189 с.
2. Большой психологический словарь / Н. Н. Авдеева и др.; под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – 4-е изд., расш. – Москва ; Санкт-Петербург : АСТ, Прайм-Еврознак, 2009. – 811 с.

3. Бусурина, Л. Ю. Современные подходы к мотивации на морском транспорте как элемент управления человеческими ресурсами / Л. Ю. Бусурина, О. А. Харченко, Н. Е. Шумовская, И. И. Ганчеренок // Современные технологии управления. – 2021. – № 3(96). – URL: <https://sovman.ru/article/9609/> (дата обращения: 15.10.25).
4. Буцко, В. В. Актуальность известных теорий мотиваций / В. В. Буцко // Актуальные исследования. – 2023. – № 15-2(145). – С. 61–64.
5. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. – Москва : Издательство Московского университета, 1990. – 283 с.
6. Воронов, А. А. Конкуренция в XXI веке / А. А. Воронов // Маркетинг. – 2017. – №5. – С. 16–24.
7. Джидарьян, И. А. Психология счастья и оптимизма / И. А. Джидарьян. – Москва : Институт психологии РАН, 2013. – 268 с.
8. Доронина, И. В. Оценка в управлении персоналом : учебное пособие / И. В. Доронина, В. Н. Меньшова. – Новосибирск : Издательство СибАГС, 2016. – 214 с.
9. Ермаков, С. В. Структура и динамика мотивационной сферы курсантов-судоводителей / С. В. Ермаков // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2020. – № 2(52). – С. 185–192.
10. Железнов, И. А. Содержательные теории мотивации: сущность и особенности формирования / И. А. Железнов, М. А. Тараброва // Актуальные проблемы современной России: психология, педагогика, экономика, управление и права : сборник статей и тезисов, Москва, 26-27 апреля 2022 года / Главный редактор А. А. Панарин. Т. 8. – Москва : Московский психолого-социальный университет, 2022. – С. 215–218.
11. Зимняя, И. А. Педагогическая психология : учебник для вузов / И. А. Зимняя. – Москва : Логос, 2000. – 384 с.
12. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 512 с.
13. Маслоу был не прав: пересматриваем взгляды на мотивацию сотрудников. – URL: <https://training-institute.ru/blog/maslou-byt-ne-prav-peresmatrivaem-vzglyady-na-motivatsiyu-sotrudnikov/> (дата обращения: 15.10.25).
14. Подлесных, В. И. Менеджмент : учебное пособие для ВУЗов / В. И. Подлесных. – Санкт-Петербург : Бизнеспресса, 2014. – 340 с.
15. Смирнов, В. С. Теоретический анализ мотивационных концепций и их применимость в современном производстве / В. С. Смирнов, А. И. Соколова // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей XXXIX Международной научно-практической конференции, Пенза, 15 ноября 2020 года. – Пенза : Наука и Просвещение, 2020. – С. 317–320.
16. Суловицкая, Ю. Ю. Понятие о мотивации в психологии / Ю. Ю. Суловицкая, М. Н. Мадимухаметов // Наука и реальность. – 2023. – № 1 (13). – С. 36–40.
17. Теории мотивации: что это, какие существуют и зачем они нужны в управлении. – URL: <https://getcompass.ru/blog/posts/teorii-motivacii> (дата обращения: 15.10.25)
18. Усыпенко, С. К. Исследование современных теорий мотиваций / С. К. Усыпенко, А. В. Федоров, Я. И. Никонова // Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ «Нацразвитие» : материалы Международной научно-методической конференции и Международной студенческой научной конференции, Санкт-Петербург, 29 марта 2020 года. – Санкт-Петербург : Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «Нацразвитие», 2020. – С. 181–185.
19. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – 2-е изд. – Санкт-Петербург : Питер ; Москва : Смысл, 2003. – 860 с.
20. Экспериментальная психология : сборник статей / ред.-сост. П. Фресс, Ж. Пиаже; общ. ред. и предисл. действ. чл. Акад. пед. наук СССР А. Н. Леонтьева. – Москва : Прогресс, 1966. – Вып. 5. – 1975. – 282 с.
21. Якунина, А. А. Преимущества и недостатки содержательных и процессуальных теорий мотивации / А. А. Якунина, Е. А. Шумаева // Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего: материалы I Международной научно-практической конференции, Донецк, 20 апреля 2022 года. – Донецк : Донецкий национальный технический университет, 2022. – С. 583–588.
22. Yerkes, R. M., Dodson, J. D. The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation // Journal of comparative neurology and psychology. – 1908. – T. 18. – С. 459–482.

Информация об авторе

С. В. Ермаков – кандидат технических наук.

Статья поступила в редакцию 27.10.2025; одобрена после рецензирования 28.11.2025; принята к публикации 05.12.2025.