



ОБЩЕСТВЕННЫЕ НАУКИ. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

*Материалы XXXII международной студенческой научно-практической
конференции*

15 марта 2019 года

**Екатеринбург
«ИМПРУВ»
2019**

ОБЩЕСТВЕННЫЕ НАУКИ. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

*Материалы XXXII международной студенческой научно-практической
конференции*

15 марта 2019 года

**Екатеринбург
«ИМПРУВ»
2019**

УДК 001.1

ББК 60

К94

Ответственный редактор: Кусов Сергей Вячеславович

К 94

ОБЩЕСТВЕННЫЕ НАУКИ. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ сборник статей XXXII Международной студенческой научно - практической конференции. – Екатеринбург: Издательство «ИМПРУВ», 2019. – 26 с.

Настоящий сборник составлен по итогам XXXII Международной студенческой научно - практической конференции **«ОБЩЕСТВЕННЫЕ НАУКИ. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ»**, состоявшейся 15 марта 2019 г. в г. Екатеринбург. В сборнике статей рассматриваются современные вопросы теории и практики применения результатов научных исследований.

Сборник предназначен для широкого круга читателей, интересующихся научными исследованиями и разработками, научных и педагогических работников, преподавателей, докторантов, аспирантов, магистрантов и студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Все статьи проходят рецензирование (экспертную оценку). Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикуемых статей. Статьи представлены в авторской редакции. Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а так же за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

При перепечатке материалов сборника статей Международной научно - практической конференции ссылка на сборник статей обязательна.

Сборник статей размещён в научной электронной библиотеке elibrary.ru по договору № 1933-08 / 2016К от 31 августа 2016 г.

© ООО «ИМПРУВ», 2019.
© Коллектив авторов, 2019.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ	5
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСПЕКТОРА ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ	6
Кондратенко С.С.	
ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО ДЕЛАМ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ И ЗАЩИТЕ ИХ ПРАВ	10
Никитина Т.А.	
Матросова Е.А.	
СОЦИОЛОГИЯ	15
ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ	16
Коржавина А. А.	

СЕКЦИЯ
ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

УДК 347.63

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСПЕКТОРА ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Кондратенко С.С.

студент 4 курса
института социально-гуманитарных инноваций и массмедиа
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

Аннотация: в статье автор раскрывает актуальность работы инспектора по делам несовершеннолетних в современной России. Рассмотрены особенности деятельности инспектора по делам защиты прав несовершеннолетних; охарактеризованы основные права инспектора по делам несовершеннолетних по защите их прав. Раскрыты механизмы профилактической работы инспекторами в образовательных учреждениях.

Ключевые слова: инспектор по делам несовершеннолетних, несовершеннолетний, права несовершеннолетних, правовое воспитание, полномочия, защита.

PROTECTION OF MINORS INSPECTORS ON AFFAIRS OF MINORS

Kondratenko S.S.

Abstract: in the article the authors reveal the relevance of the work of the inspector of juvenile Affairs in modern Russia. Features of activity of the inspector on Affairs of protection of the rights of minors are considered; the basic rights of the inspector on Affairs of minors on protection of their rights are characterized. The mechanisms of preventive work by inspectors in educational institutions are revealed.

Key words: inspector on Affairs of minors, the minor, the rights of minors, legal education, powers, protection.

В настоящее время современное состояние российского общества свидетельствует об обострении социально-демографических процессов, изменениях в социально-экономической, политической и общественной жизни, что крайне неблагоприятно сказывается на большей части населения. К числу наиболее уязвимых категорий населения относятся дети. Именно в среде несовершеннолетних проявляется девиантное поведение. Процесс развития молодежных ценностей характеризуется серьезными деформациями.

Правовое воспитание, выступая как один из главных направлений воспитательной работы образовательного учреждения, играет немаловажную роль в формировании правовой культуры. Наряду с образовательными учреждениями большое значение в формировании правовой культуры несовершеннолетних имеют подразделения по делам несовершеннолетних [1, с. 130]. Сформированная на должном уровне правовая культура выступает мощным фактором предупреждения противоправного поведения человека в любом возрасте, но особенно в 14 – 16 летнем возрасте. В этом возрасте несовершеннолетние осознают, что за любое правонарушение есть ответственность, но в силу разных причин не всегда готовы соблюдать установленные законом правила.

Правила, установленные в нормативно-правовых документах, регулируют поведение человека в любом возрасте. Поэтому любая деятельность несовершеннолетних регулируется должностным лицом органов внутренних дел, а именно инспектором по делам несовершеннолетних, который осуществляет надзор за подростковой преступностью и безнадзорностью [1, с. 132]. В соответствии со своими полномочиями инспекторы по делам несовершеннолетних осуществляют профилактические рейды в малообеспеченные семьи и операционные работы по задержке правонарушителей, а также организуют проверки в учебных образовательных организациях, детских поликлиниках.

Инспекторы по делам несовершеннолетних изучают особенности обслуживаемой территории: численность и состав населения в возрасте до 18 лет, расположение образовательных учреждений, общежитий, культурно-просветительных, спортивных и других организаций, местные обычаи и традиции. Они систематически анализируют оперативную обстановку на обслуживаемой территории, просматривая статистические данные о преступлениях, административных правонарушениях и сведения о безнадзорности среди несовершеннолетних; информацию о местах, где наиболее часто совершаются правонарушения, причинах и условиях,

способствующих их совершению; информацию об образе жизни и связях несовершеннолетних правонарушителей, а также о родителях, отрицательно влияющих на детей, которой располагают сотрудники иных подразделений органов внутренних дел, граждане, заинтересованные государственные органы и организации, а также информацию, содержащуюся в сообщениях средств массовой информации.

Кроме того, инспекторы по делам несовершеннолетних информируют заинтересованные органы и учреждения о безнадзорности, правонарушениях и об антиобщественных действиях несовершеннолетних, о причинах и об условиях, этому способствующих, ведут учет правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетних, лиц, их совершивших, родителей или иных законных представителей несовершеннолетних, не исполняющих своих обязанностей по воспитанию, обучению и содержанию детей и отрицательно влияющих на их поведение либо жестоко обращающихся с ними. Должностные лица подразделений по делам несовершеннолетних органов внутренних дел пользуются правами, предусмотренными п.3 ст.20 и п.2 ст.21 Федерального закона от 24 июня 1999 г. №120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» [2]: в установленном порядке посещать несовершеннолетних, проводить беседы с ними, их родителями или законными представителями и иными лицами; запрашивать информацию у государственных органов и иных учреждений по вопросам, входящим в их компетенцию, приглашать для выяснения указанных вопросов несовершеннолетних, их родителей или законных представителей и иных лиц; доставлять в подразделения органов внутренних дел несовершеннолетних, совершивших правонарушение или антиобщественные действия, а также безнадзорных и беспризорных.

О каждом случае доставления несовершеннолетнего в подразделение органов внутренних дел составляется протокол. Несовершеннолетние могут

содержаться в указанных подразделениях не более трех часов. Затем ребенка отправляют в социальный приют.

Одним из направлений деятельности инспектора по делам несовершеннолетних является проведение профилактической работы в образовательных учреждениях [1, стр.133]. Во время встреч с учащимися инспекторы говорят детям о том, что они уполномочены, не столько их наказывать, сколько защищать их права, если родители злоупотребляют своими правами, либо исполняют обязанности ненадлежащим образом. Инспекторы по делам несовершеннолетних участвуют в решении вопросов об ограничении или лишении родителей их прав, взаимодействуя с различными организациями помощи несовершеннолетним [3, стр. 317]: центр социальной защиты населения, центр занятости населения, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, областная наркологическая больница.

Инспектор по делам несовершеннолетних проводит индивидуальную профилактическую работу с семьями, в которых нарушаются права ребенка; с родителями, не исполняющими или ненадлежащим образом исполняющими свои обязанности по воспитанию, обучению или содержанию несовершеннолетних детей; участвует в выявлении фактов нарушения прав ребенка в семье. Как правило, большинство таких семей состоит на профилактическом учете и имеет статус неблагополучной семьи.

Список литературы

1. Яшин, В.Н. Особенности правового статуса подразделений по делам несовершеннолетних / В.Н. Яшин // Вестник Краснодарского университета МВД России. – 2014. - № 4 (26). – С. 130-133.
2. Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних».
3. Сафонова, Е.А. Защита прав несовершеннолетних инспекторами по делам несовершеннолетних / Е.А. Сафонова, Е.В. Юнык // Молодежь. Образование. Наука. – 2014. - № 1. – С. 316-320.

УДК: 347.63

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО ДЕЛАМ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ И ЗАЩИТЕ ИХ ПРАВ

Никитина Т.А.

кандидат политических наук
доцент кафедры общих правовых дисциплин и политологии

Матросова Е.А.

студент 4 курса
института социально-гуманитарных инноваций и массмедиа
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

Аннотация: В статье рассматривается вопрос о полномочиях комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, раскрывается механизм ее работы, дается характеристика основным направлениям деятельности.

Ключевые слова: комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; правовое воспитание; профилактика; безнадзорность; подростковая преступность; ювенальная юстиция.

LEGAL BASES OF ACTIVITY OF THE COMMISSION ON AFFAIRS OF MINORS AND PROTECTION OF THEIR RIGHTS

Matrosova E. A.

Abstract: The article deals with the powers of the Commission on juvenile Affairs and protection of their rights, the mechanism of its work, the characteristics of the main activities.

Key words: commissions on Affairs of minors and protection of their rights; legal education; prevention; neglect; juvenile crime; juvenile justice.

Стратегической задачей, стоящей перед российским обществом, является поиск путей снижения роста правонарушений среди несовершеннолетних и повышения эффективности их профилактики. В России основным институтом, обеспечивающим защиту прав несовершеннолетних, является

комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав, которые играют важную роль в борьбе с безнадзорностью, беспризорностью и подростковой преступностью.

Основным нормативным документом, регулирующим деятельность комиссии по делам несовершеннолетних, является федеральный закон «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», в котором закреплено, что комиссия является коллегиальным органом системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних субъектов Российской Федерации, обеспечивающим координацию деятельности органов и учреждений системы профилактики. Исходя из приведенного определения, основной функцией комиссии по делам несовершеннолетних является координация деятельности государственных органов и общественных организаций по вопросам защиты прав несовершеннолетних.

Правовой статус КДН и ЗП отчасти определён в Федеральном законе «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ. В соответствии с указанным Федеральным законом [4, с.5] в систему профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних входят комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, органы управления социальной защитой населения, органы, осуществляющие управление в сфере образования, органы опеки и попечительства, по делам молодёжи, органы управления здравоохранением, органы службы занятости, внутренних дел, органы по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, а также учреждения уголовно-исполнительной системы (следственные изоляторы, воспитательные колонии и уголовно-исполнительные инспекции).

Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ на первое место в системе субъектов профилактики поставил КДН и ЗП, поскольку именно они являются органом, координирующим и контролирующим деятельность всех

других органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

Выше приведенный Федеральный закон закрепляет такие направления деятельности комиссии по делам несовершеннолетних, как [3, с.94]:

1) организация работы по предупреждению безнадзорности, правонарушений несовершеннолетних, устройство несовершеннолетних и охрана их прав;

2) рассмотрение дел о правонарушениях несовершеннолетних;

3) координация и контроль деятельности государственных органов и

общественных организаций по указанным вопросам в целях защиты прав несовершеннолетних.

Данные направления реализуются не только в деятельности комиссии, но и других органов, также способствующих защите прав несовершеннолетних. Таковыми являются: органы управления социальной защитой населения, управления образованием, опеки и попечительства, по делам молодежи, управления здравоохранением, службы занятости, внутренних дел.

До настоящего времени вопрос о полномочиях комиссии по делам несовершеннолетних остается открытым. Большая часть исследователей склонна к точке зрения, которая совмещает в себе оба подхода. К примеру, В.Н. Закопырин рассматривает комиссию по делам несовершеннолетних как государственно-общественную организацию ввиду ее двуединой природы [2, с.29]. Мы придерживаемся данного подхода, он отражает сущность комиссии как общественной организации, чья работа построена на безвозмездной основе с одной стороны, и государственного органа, наделенного властными полномочиями с другой.

Для эффективного осуществления функций комиссий на практике необходимо надлежащее ресурсное обеспечение и создание необходимых материально-технических условий [1, с.32]. Кроме того, говоря о специфической стороне работы комиссии по делам несовершеннолетних,

необходимо отметить, что в связи с тем, что развитие ювенальной юстиции в России только набирает обороты, то и круг полномочий у комиссии со временем увеличивается, а с ним и объем работы.

Таким образом, вопрос о месте комиссии по делам несовершеннолетних в системе государственных органов до сих пор вызывает противоречия. Но значимость комиссии, как системы, координирующей деятельность всех органов в противодействии подростковой преступности, безнадзорности и беспризорности, а также насилия в отношении несовершеннолетних, не вызывает сомнения. В настоящее время в работе комиссии существует много трудностей. На наш взгляд, основной является то, что нет жесткого законодательного закрепления на Федеральном уровне всех полномочий, состава, целей и задач деятельности комиссии по делам несовершеннолетних. Именно от правовой неясности, неточности и абстрактности законодательных актов вытекают и последующие проблемы.

Список литературы

1. Автономов А. С. Ювенальная юстиция. Учебное пособие. / Автономов А. С. - М.: Российский благотворительный фонд «Нет алкоголизму и наркомании» (НАН), 2009. - 141 с.
2. Ильгова Е.В. Еще раз к вопросу о статусе Комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, или «Услышит ли Москва регионы?» // Вопросы ювенальной юстиции. - 2012. - № 1 (39). - С. 29-32.
3. Писаревская Е.А. К вопросу об эффективности деятельности комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав // Вестник Томского государственного университета. - 2015. - №1 (15), - С. 94-98.
4. Федеральный закон от 24.06.1999 №120–ФЗ (ред. от 23.07.2008) «Об основах системы профилактики безнадзорности и

правонарушений несовершеннолетних» // Собрание
законодательства РФ. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<http://www.consultant.ru>

© Е.А. Матророва,

2019

СЕКЦИЯ
СОЦИОЛОГИЯ

УДК 304.3

ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Коржавина А. А.

студент

4 курс, факультет «Социология»

Санкт-Петербургский государственный университет

Россия, г.Санкт-Петербург

Аннотация: В данной статье дается определение такому понятию как «мотивация». Данный процесс рассматривается через теории различных ученых, которые опираются на различные виды мотивации.. Кроме того, в данной статье рассматриваются два различных подхода к изучению теорий мотивации.

Ключевые слова: мотивация, потребности, мотив, мотивирование, поведение, воздействие

THEORY OF MOTIVATION

Korzhavina A. A.

Abstract: The article defines the concept of "motivation". This process is considered through the theories of various scientists who rely on different types of motivation.. In addition, this article discusses two different approaches to the study of theories of motivation.

Key words: motivation, people`s needs, motive, motivate, behavior, impact

В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же не осознанно совершать некоторые поступки. При этом связь между отдельными силами и действиями человека

опосредована очень сложной системой взаимодействий, в результате чего различные люди могут совершенно по-разному реагировать на одинаковые воздействия со стороны одинаковых сил. Более того, поведение человека, осуществляемые им действия в свою очередь также могут влиять на его реакцию на воздействия, в результате чего может меняться как степень влияния воздействия, так и направленность поведения, вызываемая этим воздействием.

Принимая во внимание сказанное, можно попытаться дать более детализированное определение мотивации. Мотивация — это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека.

Потребности — это то, что возникает и находится внутри человека, что достаточно общее для разных людей, но в то же время имеет определенное индивидуальное проявление у каждого человека. Наконец, это то, от чего человек стремится освободиться, так как, пока потребность существует, она дает о себе знать и “требует” своего устранения. Люди по-разному могут пытаться устранять потребности, удовлетворять их, подавлять или не реагировать на них. Потребности могут возникать как осознанно, так и неосознанно. При этом не все потребности осознаются и осознанно устраняют. Если потребность не устранена, то это не предполагает, что она устранена навсегда. Большинство потребностей периодически возобновляются, хотя при этом они могут менять форму своего конкретного проявления, а также степень настойчивости и влияния на человека.

Мотив — это то, что вызывает определенные действия человека. Мотив находится “внутри” человека, имеет “персональный” характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также

от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что надо сделать и как будет осуществлено это действие. В частности мотив вызывает различные действия по устранению потребности у различных людей, даже если они испытывают одинаковую потребность. Мотивы поддаются осознанию — человек может воздействовать на свои мотивы, приглушая их действие или даже устраняя их из своей мотивационной совокупности.

Поведение человека обычно определяется не одним мотивом, а их совокупностью, в которой мотивы могут находиться в определенном отношении друг к другу по степени их воздействия на поведение человека, поэтому мотивационная структура человека может рассматриваться как основа осуществления им определенных действий.

Мотивационная структура человека обладает определенной стабильностью. Однако она может меняться, в частности, сознательно в процессе воспитания человека, его образования.

Мотивирование — это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Мотивирование составляет сердцевину и основу управления человеком. Эффективность управления в очень большой степени зависит от того, насколько успешно осуществляется процесс мотивирования.

В зависимости от того что преследует мотивирование, какие, задачи оно решает можно выделить два основных типа мотивирования. Первый тип состоит в том, что путем внешних воздействий на человека взываются к действию определенные мотивы, которые побуждают человека осуществлять определенные действия, приводящие к желательному для мотивирующего субъекта результату. При данном типе мотивирования надо хорошо знать, какие мотивы могут побуждать человека к желательным действиям и то, как вызывать эти мотивы. Этот тип мотивирования во многом напоминает вариант торговой сделки: “Я даю тебе что ты хочешь, а ты даешь мне что я хочу”. Если

у двух сторон не оказывается точек взаимодействия то и процесс мотивирования не сможет состояться.

Второй тип мотивирования своей основной задачей имеет формирование определенной мотивационной структуры человека. В этом случае основное внимание обращается на то, чтобы развить и усилить желательные для субъекта мотивирования мотивы действия человека, и наоборот, ослабить те мотивы, которые мешают эффективному управлению человеком. Этот тип мотивирования носит характер воспитательной и образовательной работы и часто не связан с какими-то конкретными действиями или результатами, которые ожидается получить от человека в виде итога его деятельности. Второй тип мотивирования требует гораздо больших усилий, знаний и способностей для его осуществления. Однако и его результаты в целом существенно превосходят результаты первого типа мотивирования. Организации, освоившие его и использующие в своей практике, могут гораздо успешнее и результативнее управлять своими членами.

Первый и второй типы мотивирования не следует противопоставлять, так как в современной практике управления прогрессивно управляемые организации стремятся сочетать оба эти типа мотивирования.

ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ.

Существуют два подхода к изучению теорий мотивации.

Первый подход основывается на исследовании содержательной стороны теории мотивации. Такие теории базируются на изучении потребностей человека, которые и являются основным мотивом их проведения, а следовательно, и деятельности. К сторонникам такого подхода можно отнести американских психологов Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга и Дэвида Мак Клеелланда. рассмотрим подробнее эти теории.

1 Теория мотивации по А. Маслоу . Первая из рассматриваемых теорий называется иерархией потребностей Маслоу. Сущность ее сводится к изучению потребностей человека. Это более ранняя теория. Ее сторонники, в том числе и Абрахам Маслоу, считали, что предметом психологии является

поведение, а не сознание человека. В основе же поведения лежат потребности человека, которые можно разделить на пять групп:

- физиологические потребности, необходимые для выживания человека: в еде, в воде, в отдыхе и т.д.;
- потребности в безопасности и уверенности в будущем — защита от физических и других опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворяться и в будущем,
- социальные потребности — необходимость в социальном окружении. В общении с людьми, чувство «локтя» и поддержка;
- потребности в уважении, в признании окружающих и стремлении к личным достижениям,
- потребность самовыражения, т.е. потребность в собственном росте и в реализации своих потенциальных возможностей.

Первые две группы потребностей первичные, а следующие три вторичные. Согласно теории Маслоу, все эти потребности можно расположить в строгой иерархической последовательности в виде пирамиды, в основании которой лежат первичные потребности, а вершиной являются вторичные.

Смысл такого иерархического построения заключается в том, что приоритетны для человека потребности более низких уровней и это сказывается на его мотивации. Другими словами, в поведении человека более определяющим является удовлетворение потребностей сначала низких уровней, а затем, по мере удовлетворения этих потребностей, становятся стимулирующим фактором и потребности более высоких уровней.

Самая высокая потребность — потребность самовыражения и роста человека как личности — никогда не может быть удовлетворена полностью, поэтому процесс мотивации человека через потребности бесконечен.

Долг руководителя заключается в том, чтобы тщательно наблюдать за своими подчиненными, своевременно выяснять, какие активные потребности

движут каждым из них, и принимать решения по их реализации с целью повышения эффективности работы сотрудников.

2. Теория мотивации Дэвида Мак Клеелланда . С развитием экономических отношений и совершенствованием управления значительная роль в теории мотивации отводится потребностям более высоких уровней. Представителем этой теории является Дэвид Мак Клеелланд. Согласно его утверждению структура потребностей высшего уровня сводится к трем факторам: стремлению к успеху, стремлению к власти, к признанию. При таком утверждении успех расценивается не как похвала или признание со стороны коллег, а как личные достижения в результате активной деятельности, как готовность участвовать в принятии сложных решений и нести за них персональную ответственность. Стремление к власти должно не только говорить о честолюбии, но и показывать умение человека успешно работать на разных уровнях управления в организациях, а стремление к признанию — его способность быть неформальным лидером, иметь свое собственное мнение и уметь убеждать окружающих в его правильности.

Согласно теории Мак Клеелланда люди стремящиеся к власти, должны удовлетворить эту свою потребность и могут это сделать при занятии определенных должностей в организации.

Управлять такими потребностями можно, подготавливая работников к переходу по иерархии на новые должности с помощью их аттестации, направления на курсы повышения квалификации и т.д. Такие люди имеют широкий круг общения и стремятся его расширить. Их руководители должны способствовать этому.

3. Теория мотивации Фредерика Герцберга . Эта теория появилась в связи с растущей необходимостью выяснить влияние материальных и нематериальных факторов на мотивацию человека. Фредерик Герцберг создал двухфакторную модель, которая показывает удовлетворенность работой.

Факторы, влияющие на удовлетворенность в работе

Мотивирующие факторы. Первую группу факторов теория мотивации Фредерика Герцберга связывает с процессом удовлетворенности. В целом, он направляется такими вещами, которые относятся к внутренней сути работы. Среди них - и работа сама по себе, а также некоторые потребности. Например, необходимость в признании, в доверии, в профессиональной перспективе и пр. Природа всех этих вещей оказывает мотивирующее воздействие. Поэтому теория мотивации Герцберга определяет их как мотивирующие факторы. Они прямо влияют на КПД и производительность труда. Другими словами, эти факторы по отношению к работе - внутренние, содержательные. Теории мотивации Герцберга вообще свойственно различать внешнее и внутренне влияние.

Гигиенические факторы. Вторая группа потребностей играет роль в обратном процессе – неудовлетворенности. По своей природе они не приносят удовлетворения от работы, но существенно устраняют некоторый дискомфорт. Теория мотивация Герцберга выделяет следующие факторы этого типа: уровень заработной платы, хорошие условия труда и тому подобное. Часто их считают "анестетиками", или "обезболивающими факторами" из-за их способности притуплять страдание от работы. Поэтому, по Герцбергу, они называются гигиеническими.

4. Теория ожиданий В. Врума . Согласно теории ожиданий не только потребность является необходимым условием мотивации человека для достижения цели, но и выбранный тип поведения.

Процессуальные теории ожидания устанавливают, что поведение сотрудников определяется поведением:

- руководителя, который при определенных условиях стимулирует работу сотрудника;
- сотрудника, который уверен, что при определенных условиях ему будет выдано вознаграждение;

- сотрудника и руководителя, допускающих, что при определенном улучшении качества работы ему будет выдано определенное вознаграждение;
- сотрудника, который сопоставляет размер вознаграждения с суммой, которая необходима ему для удовлетворения определенной потребности.

Сказанное означает, что в теории ожидания подчеркивается необходимость в преобладании повышения качества труда и уверенности в том, что это будет отмечено руководителем, что позволяет ему реально удовлетворить свою потребность.

Исходя из теории ожиданий можно сделать вывод, что работник должен иметь такие потребности, которые могут быть в значительной степени удовлетворены в результате предполагаемых вознаграждений. А руководитель должен давать такие поощрения, которые могут удовлетворить ожидаемую потребность работника. Например, в ряде коммерческих структур вознаграждение выделяют в виде определенных товаров, заведомо зная, что работник в них нуждается.

5. Теория справедливости. Согласно этой теории эффективность мотивации оценивается работником не по определенной группе факторов, а системно с учетом оценки вознаграждений, выданных другим работникам, работающим в аналогичном системном окружении.

Сотрудник оценивает свой размер поощрения по сравнению с поощрениями других сотрудников. При этом он учитывает условия в которых работают он и другие сотрудники. Например, один работает на новом оборудовании, а другой на старом, у одного было одно качество заготовок, а другого — другое. Или например руководитель не обеспечивает сотрудника той работой, которая соответствует его квалификации. Или отсутствовал доступ к информации, необходимой для выполнения работы, ит.д.

6. Теория мотивации Л. Портера — Э. Лоулера. Эта теория построена на сочетании элементов теории ожиданий и теории справедливости. Суть ее в том, что введены соотношения между вознаграждением и достигнутыми результатами.

Л. Портер и Э. Лоулер ввели три переменные, которые влияют на размер вознаграждения: затраченные усилия, личностные качества человека и его способности и осознание своей роли в процессе труда. Элементы теории ожидания здесь проявляются в том, что работник оценивает вознаграждение в соответствии с затраченными усилиями и верит в то, что это вознаграждение будет адекватно затраченным им усилиям. Элементы теории справедливости проявляются в том, что люди имеют собственное суждение по поводу правильности или неправильности вознаграждения по сравнению с другими сотрудниками и соответственно и степень удовлетворения. Отсюда важный вывод о том, что именно результаты труда являются причиной удовлетворения сотрудника, а не наоборот. Согласно такой теории результативность должна неукоснительно повышаться.

И в заключение, хочется сделать вывод: человек осуществляет определенные действия в соответствии с давлением на него совокупности внутренних и внешних по отношению к нему сил. Совокупность этих сил, называемая мотивацией, вызывает у людей далеко не одинаковую реакцию. Поэтому невозможно однозначно описать процесс мотивации. Но на основе эмпирических исследований и было разработано несколько концепций, описывающих факторы, влияющие на мотивацию и содержание процесса мотивации.

Теории содержания мотивации основное внимание уделяют тому, как различные группы потребностей оказывают влияние на поведение человека. Несмотря на принципиальные отличия этих концепций, они, тем не менее имеют нечто общее в своей основе, что отражает определенную общность в мотивации человека к действиям. И все же управление людьми – это искусство, которому нужно учиться и не один год. Только применяя теорию на практике можно добиться желаемых результатов.

Список литературы

1. Ансофф И. Стратегическое управление: Пер. с англ. -М.: Экономика, 1989
2. Веснин В.Р. Основы менеджмента. — М.: «Триада, ЛТД», 1997
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент, М.: Гардарика, 1998
4. Герчикова И.Н. Менеджмент. — М.: Банки и биржи. ЮНИТИ, 1995
5. Глухов В.В. Основы менеджмента. — С. _Петербург.: «Спец.литература», 1995
6. М.А.Комаров «Менеджмент», ЮНИТИ,1998г.,
7. Максимцов М.М, Игнатъева А.В., Менеджмент, М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998
8. Мескон М.Х., Альберт Н., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — М.: Дело, 1992. — с. 373
9. Фалмер Р.М. Энциклопедия современного управления. Т1,3. — М.: 1992.
10. Грушенко В.И. Менеджмент. Ключ к пониманию сущности управленческой деятельности: – Смоленск: СИБП, 1997
11. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т. Т. 2. М: Педагогика, 1986

ОБЩЕСТВЕННЫЕ НАУКИ. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Сборник статей

XXXII Международной научно-практической конференции

г. Екатеринбург, 15 марта 2019 года.

Под общей редакцией

С.В. Кусова

Подписано в печать 19.03.2019.

Формат 60x84 1/16. Усл.печ.л. 1,6.