ТЕМА: ПОНЯТТЯ «МОТИВ» ТА «МОТИВАЦІЯ»

1.Місце мотивації в структурі індивідуальності

Загальна характеристика мотивації

Потреби самі по собі не завжди можуть змусити людину подолати свою інерцію і щось робити для їх задоволення. Для цього потрібен певний поштовх, який і отримав назву мотив.

Існує три рівні задоволення потреб: мінімальний — забезпечує елементарне виживання людей; нормальний — підтримує у працівника здатність працювати з належною віддачею; рівень розкоші, коли задоволення потреб стає самоціллю або засобом демонстрації свого високого становища в суспільстві: багатокімнатні особняки, «шестисоті» «Мерседеси» і т.д.

Мотив може бути як внутрішнім поривом, так і зовнішнім обставиною. Зовнішні обставини, що впливають на поведінку людини, називаються стимулами (від латинського «stimulus» — загострена палиця, якою в Стародавньому Римі поганяли биків).

Таким чином, бажаного поведінки людини можна досягти двома шляхами: знайти виконавця з відповідним внутрішнім рівнем мотивації або скористатися зовнішньою мотивацією за допомогою стимулів. Процес використання різних стимулів для мотивування людей називається стимулюванням. Стимулювання принципово відрізняється від мотивування. Адже стимулювання — одна з форм, за допомогою яких здійснюється мотивування. Розрізняють матеріальне стимулювання (економічне) і неекономічне.

Матеріальне (економічне) стимулювання полягає в тому, що люди в результаті виконання роботи, в разі відповідності пред’явленим до них вимогам отримують певні вигоди, що підвищують їхній добробут. Пряме економічне стимулювання — грошовий дохід. Непряме економічне стимулювання — додатковий вільний час, що дозволяє заробити в іншому місці.

Економічне стимулювання не завжди дає той ефект, який, здавалося б, варто було від нього очікувати, адже людина має дуже складну і неоднозначну систему потреб, цілей, пріоритетів і інтересів.

Неекономічні стимули часто можуть спрацювати там, де економічні безсилі. Вони включають комплекс заходів, серед яких можуть бути інформування колективу про успіхи даного співробітника, просування його по службі, регулярна позитивна оцінка з боку керівництва, публікації про співробітника в ЗМІ і так далі.

Співвідношення різних мотивів, що діють на людей, називається мотиваційною структурою.

Якщо спробувати з’ясувати, на що в діяльності людини впливає мотивація, то стане ясно, що це такі службові характеристики:

— зусилля,

— старанність,

— наполегливість,

— добросовістність,

— спрямованість.

Одну і ту ж роботу людина може робити, витрачаючи різні зусилля. Це залежить від того, наскільки він мотивований на витрату великих зусиль. Одній людині може бути байдуже якість його праці, а інший буде намагатися зробити все найкращим чином (намагання). Третя характеристика, на яку впливає мотивація, проявляється в наполегливості продовжувати розпочату справу. Часто зустрічаються люди, швидко втрачають інтерес до нової справи; на практиці це обертається для фірми втраченими можливостями. Сумлінність — означає відповідальне виконання роботи, дотримання всіх необхідних вимог і регулюючих норм, що для багатьох видів робіт є найважливішою умовою їх виконання. Спрямованість як характеристика діяльності людини вказує на те, до чого він прагне, здійснюючи певні дії:

Мотивація як процес може бути представлена ​​у вигляді п’яти наступних одна за одною стадій.

Мотиваційний процес.

Перша стадія. Потреба виникає і починає «вимагати» від людини, щоб він знайшов можливість і зробив якісь кроки для її усунення.

Друга стадія. Якщо потреба «помічена» людиною (а він може її і не помітити), у нього виникає необхідність щось зробити (задоволення потреби або її придушення).

Третя стадія. Людина визначає, що потрібно зробити, щоб отримати те, що задовольнить потребу, наскільки це можливо і наскільки отримане наявну потребу задовольнить.

Четверта стадія. Людина витрачає зусилля, починає діяти. На цій стадії мети (стадія 3) можуть змінитися.

П’ята стадія. Людина отримує результат. З’ясовується, наскільки виконання дій дало бажаний результат. Потреба може або зникнути, або зберегтися, або посилитися. Якщо результат задовільний, людина припиняє свої дії до виникнення нових потреб. Якщо немає, він продовжує шукати можливості і здійснювати дії по усуненню своїх потреб.

Резюмуючи, слід підкреслити, що мотиви мінливі, адже їх ініціюють різні потреби. «Я хочу купити машину» — мотив. Якщо цього хочу я — буду діяти одним способом, якщо ж мене попросила про це дружина, теща, сусідка, друг і т.п. — спосіб зовсім інший, інше бажання, намагання досягти мети. Мотиви діють по-різному на різних людей. Для одного цей мотив ( «купити машину») — сильний, для іншого — ні. Мотиви неочевидні. Можна лише припускати, здогадуватися про те, що на людину впливає той чи інший мотив, але явно вичленувати їх неможливо. Можна лише наблизитися до розгадки цієї таємниці, використовуючи тривалі і скрупульозні психологічні дослідження.

Торкаючись опису теорій мотивації, зауважимо, що теорії змісту мотивації основний упор роблять на тому, як різні потреби впливають на поведінку людини. Теорії ж процесу мотивації намагаються пояснити, чому люди готові здійснювати певні дії, витрачаючи великі або менші зусилля. При грамотному, зваженому підході вони здатні дати менеджерам ключ до побудови ефективної та дієвої системи мотивування людей.

Поняття мотивація в психології використовують у двох значеннях:

• як систему факторів, що обумовлюють поведінку (цілі, інтереси, потреби, мотиви, наміри);

• як характеристику процесу, що підтримує поведінкову активність.

Між спрямованістю і мотивами існує суттєва розбіжність. На основі потреб формуються мотиви - усвідомлені спонукання людини до діяльності або поведінки. Мотиви тісно пов´язані з потребами і навпаки. Їх зв´язок виявляється в тому, що потреби реалізуються в поведінці і діяльності. Мотивами можуть виступати і потреби, і інтереси, і прагнення, і бажання, і почуття, і думки. Сукупність мотивів поведінки і діяльності розглядається як мотиваційна сфера особистості. У цілому ця сфера є динамічною й змінюється в залежності від багатьох обставин. Проте, ядром мотиваційної сфери, її «стрижнем» виступають відносно стійкі й домінуючі мотиви (саме в них першочергово виявляється спрямованість особистості).

Будь-яка потреба є суб´єктивною й знаходиться на емоційному рівні в оперативній пам´яті. Мотив є свідомим, підпорядкованим певній цілі. Мотив зберігається в довгостроковій пам´яті людини. Здійснюючи однакові за формою вчинки, люди можуть керуватися різними, а іноді навіть суперечними мотивами.

Розрізняють три групи мотивів:

1) прості, до яких відносять потяги, бажання, хотіння;

2) складні, до яких відносять інтереси, схильності, ідеали;

3) випадкові, до яких відносять почуття, звички й афекти.

Серед простих мотивів насамперед виділяють потяг, або неусвідомлену потребу людини.

Коли людина усвідомлює свої потреби, але вони ще не виступають як сильне спонукання до дії, говорять про бажання. Бажання - це недостатньо сильний мотив.

Хотіння (бажання) - це активний мотив, що спонукує до дії.

Інтерес - це спрямованість особистості на певний предмет, явище. В інтересах більш за все виражається пізнавальна потреба людини. Наявність інтересів виступає сприятливою передумовою діяльності, навчання.

Схильність - це спрямованість не тільки на предмет, але й на саму діяльність.

Більш високим і за змістом, і за силою спонукальних мотивів є ідеал. Ідеал - це вища форма мотивації, що виражає основні напрями особистих прагнень людини. Ідеалом може бути норма поведінки (мужність, витривалість, принциповість, конкретна особистість у цілому, літературний герой і, навіть, окрема ідея). Ідеал не завжди усвідомлюється, але він існує (в «психологічному підпіллі»). Проте рівняння на ідеал -усвідомлене.

Як мотиви можуть виступати і звички. Завдяки звичкам людина поводить себе певним чином.

Кожен період життя людини, кожен її більш-менш значний «крок» у системі суспільних відносин приводить і до зміни її мотиваційної сфери. У процесі розвитку особистості відбувається перетворення одних мотивів на інші чи стримування одних іншими; на базі одних мотивів формуються інші, виникають протиріччя між різними мотивами, змінюється співвідношення домінуючих і підпорядкованих мотивів.

Мотиваційну сферу людини можна оцінювати за розвиненістю, гнучкістю, структурністю. Чим більше різноманітних потреб, мотивів, цілей в людини, тим більш розвинена її мотиваційна сфера. Чим різноманітніше способи задоволення потреб, тим гнучкіше мотивація.

Таким чином, зміст мотивів є найбільш істотною характеристикою спрямованості особистості та рівня її вихованості. Мотив - це упредметнена потреба.

Оскільки особистість є членом суспільства, в аналізі потреб як основи мотивів треба виходити не з абстрактного уявлення про неї, а з того, як конкретний індивід включений у систему суспільних відносин і яким чином ця система відбивається в його індивідуальній свідомості.

Мотиваційна сфера є складним утворенням. Мотиви розрізняються не тільки за змістом, але й за рівнем усвідомленості, стійкості. Спрямованість особистості є результатом виникнення стійко домінуючих мотивів поведінки, а також інших особливостей особистості, що допомагають чи заважають реалізувати мотиви.

 контрольна робота з дисципліни: Проблеми мотивації поведінки та діяльності людини Завдання

Підготувати контрольну роботу на одну із запропонованих тем:

· Стадії мотиваційного процесу.

· Поняття внутрішньоорганізованої мотивації.

· Зовнішьоорганізована мотивація.

· Імперативні прямі форми організації мотиваційного процесу.

· Індивідуальні особливості мотивації.

· Межі та структура мотиву.

· Мотивування та його психологічні механізми.

· Класифікація мотиву.

Література:

2;

3;

4.