**ТЕМА 5: ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ: ЗМІСТОВНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ; ТЕОРІЯ СПОДІВАНЬ ТЕОРІЯ СПРАВЕДЛИВОСТІ.**

План

1.Мотивація як процес.

1.1.Сутність мотивації

1.2.Стадії мотиваційного процесу.

2. Типології мотивації

2.1.Типи мотивації

2.1.Структура мотивації

3. Мотиваційні теорії

3.1.Змістовні теорії мотивації

3.2.Теорія сподівань

3.3 Теорія справедливості.

Висновки.

Проблема мотивації і мотивів поведінки - одна із стрижневих у психології. Для чого нам необхідне вивчення мотивації? Напевно, багатьом знайома книга Д. Карнегі: «Як завоювати друзів і впливати на людей». Через усю цю книгу йде одна основна думка: єдина можливість змусити людину зробити чого-небудь - це зробити так, щоб він сам захотів зробити це.

Для людини, яка прагне до успіху, інтерес до вирішення завдання зростає після невдалого її вирішення, а для людини, орієнтованого на невдачу інтерес падає і виникає тенденція уникнення цього завдання, бажання більше до неї ніколи не повертатися. Орієнтовані на успіх люди, будь то дорослі, діти, школярі, повніше реалізують свої здібності і частіше досягають поставлених цілей, тому що більш активно навчаються на своїх помилках, відмовляються від гіпотез, як тільки переконаються в їх неспроможності, і швидше знаходять оптимальні рішення.

Вивчення мотивації нам необхідно, тому що це один з методів управління особистістю, впливу на її потреби та бажання.

В даній контрольній роботі розглянемо такі питання як: сутність мотивації, структура мотивації.

1. Сутність мотивації

Мотивація - спонукання до чого-небудь. Слово походить від французького motif - спонукання. В організаційному управлінні під мотивацією розуміється процес створення спонукання до досягнення цілей. Завершується такий процес формулюванням і впровадженням організаційної системи мотивації.

Мотивація - структура, система мотивів діяльності та поведінки суб'єкта. Розрізняють внутрішню (спонукання до діяльності визначається особистими цілями суб'єкта - потребами, інтересами, цінностями) і зовнішню мотивацію (спонукання до діяльності визначається цілями, заданими ззовні, шляхом примусу). Зовнішню мотивацію доцільно назвати мотивуванням (стимулюванням).

Мотивація - одна з основних функцій управління людьми.

Стимул - зовнішнє спонукання до діяльності. «Стимулом» у Давньому Римі називали тонкий загострений металевий шест для управління кіньми, запряженими в колісницю. Вчені не вживають слово «стимул»: зазвичай для позначення зовнішнього впливу використовується термін «зовнішня мотивація».

Будь-який стимул певним чином сприймається конкретною людиною, проходячи через його свідомість і може спонукати або не спонукати людину до діяльності. Внутрішні побудители - мотиви. Процес застосування системи стимулів і виникненні і мотивів, що спонукають людину до досягнення особистих чи групових цілей представляє собою стимулювання або мотивацію.

**1.1.Мотівація як процес.**

Мотивація як психологічне явище трактується по-різному. В одному випадку - як сукупність факторів, що визначають поведінку. В іншому - як сукупність мотивів. У третьому - як спонукання, що викликає активність організму і визначає її спрямованість. І так далі. Для однозначності сприйняття поняття «мотивація» у даному тексті будемо розглядати мотивацію як динамічний процес формування мотиву (як основи вчинку). Досить часто психологи у своїх теоретичних роботах намагаються розглянути окремо мотивацію зовнішню - екстрінсівную і внутрішню - интринсивная. Але на практиці людина не може не залежати у своїх рішеннях і вчинках від впливу оточення. Тобто на внутрішню мотивацію впливають зовнішні фактори. Говорячи про зовнішню мотивації необхідно взяти до уваги, що обставини, умови, ситуації набувають значення для мотивації тільки тоді, коли стають значущими для людини, для задоволення потреби, бажання.

**1.2.Стадії мотиваційного процесу.**

Тому зовнішні фактори повинні в процесі мотивації трансформуватися у внутрішні. В. Г. Асєєв вважає, що важливою особливістю мотивації людини є двумодальное, позитивно-негативне її будову. При позитивній мотивації у людини виникає спонукання до безпосередньої реалізації потреби. Негативна мотивація, навпаки, виступає як самозаборон, що гальмує спонукання до реалізації потреби.

Наприклад, перебування поруч з об'єктом свого потягу може викликати як позитивну мотивацію, так і негативну (у випадки нерозділеного кохання). Мотивація, розглянута як процес, теоретично може бути представлена ​​у вигляді шести наступних одна за іншої стадії. Природно, такий розгляд процесу носить досить умовний характер, тому що в реальному житті немає настільки чіткого розмежування стадій і немає відособлених процесів мотивації. Однак для з'ясування того, як розгортається процес мотивації, яка його логіка і складові частини, може бути прийнятна і корисна нижче наводиться модель.

Перша стадія - виникнення потреб. Потреба виявляється у виді того, що людина починає відчувати, що йому чогось не вистачає. Виявляється вона в конкретний час і починає "вимагати" від людини, щоб він знайшов можливість і зробив якісь кроки для її усунення.

Друга стадія - пошук шляхів усунення потреби. Якщо потреба виникла і створює проблеми для людини, то він починає шукати можливості усунути її: задовольнити, придушити, не зауважувати. Виникає необхідність щось зробити, щось зробити.

Третя стадія - визначення цілей дії. Людина фіксує, що і якими засобами він повинен робити, чого домогтися, що одержати для того, щоб усунути потребу. На даній стадії відбувається ув'язування чотирьох моментів:

· Що я повинен одержати, щоб усунути потребу;

· Що я повинен зробити, щоб отримати те, що бажаю;

· Якою мірою я можу домогтися того, чого бажаю;

· Наскільки те, що я можу одержати, може усунути потребу.

Четверта стадія - здійснення дії. На цій стадії людина витрачає зусилля для того, щоб здійснити дії, які, в кінцевому рахунку, повинні надати йому можливість одержання чогось, щоб усунути потребу. Так як процес роботи робить зворотний вплив на мотивацію, то на цій стадії може відбуватися коригування цілей.

П'ята стадія - одержання винагороди за здійснення дії. Проробивши визначену роботу, людина або безпосередньо одержує те, що він може використовувати для усунення потреби, або те, що він може обміняти на бажаний для нього об'єкт. На даній стадії з'ясовується те, наскільки виконання дій дало бажаний результат. У залежності від цього відбувається або ослаблення, або зберігання, або ж посилення мотивації до дії.

Шоста стадія - усунення потреби. У залежності від ступеня зняття напруги, що викликається потребою, а також від того, викликає усунення потреби ослаблення або посилення мотивації діяльності, людина або припиняє діяльність до виникнення нової потреби, або продовжує шукати можливості і здійснювати дії по усуненню потреби.

**2. Типи мотивації**

Працівники при оцінюванні їх роботи переживають почуття справедливості або несправедливості. Це багато в чому залежить від того, яка структура їх мотивації по відношенню до роботи.

Типи мотивації, на думку доктора економічних наук Ю.Д. Красовського, бувають:

· Прагнення до творчої самореалізації (працівник цінує в роботі можливість реалізувати свій потенціал, розкрити себе, отримати задоволення від професійного росту). Для таких важливе соціальне визнання їх професійних успіхів. При відсутності визнання приходить розчарування.

· Почуття обов'язку по відношенню до роботи. Працівник віддає себе всього, але якщо керівник не цінує його відданості, то може виникнути гірке розчарування

· Забезпечення достатку. Працює заради грошей. Прагматичний підхід. Якщо недооцінили і недоплатили, може «виступити» на захист своїх прав. За «хороші» гроші готовий терпіти часом навіть приниження.

· Кар'єра. Працює заради кар'єри. Фірма як умова і можливість побудови кар'єри. Якщо не виходить, то «вичавить» з роботи все, що потрібно для себе. Не дуже чутливий до оцінок, тому що для нього важливо протриматися в організації будь - то час для накопичення професійного досвіду.

**2.1.Структура мотивації**

**3. Мотиваційні теорії**

Систематичне вивчення мотивації з психологічної точки зору не дозволяє визначити точно, що ж спонукає людину до дій. Однак дослідження поведінки людини дає деякі загальні пояснення мотивації і дозволяє створити прагматичні моделі мотивації.

 Теорії мотивації розділяють на дві категорії:

· змістовні

· Процесуальні.

Змістовні теорії мотивації базуються на потребах і пов'язаних з ними чинниках, що визначають поведінку людей, що пояснюють поведінку людини мотивами, основою яких є ті чи інші потреби людини

Процесуальні теорії розглядають мотивацію в іншому плані. У них аналізується те, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як вибирає конкретний вид поведінки. Процесуальні теорії не оспорюють існування потреб, але вважають, що поведінка людей визначається не тільки ними. Згідно з процесуальними теоріями поведінка особистості є також функцією його сприйняття і очікувань, пов'язаних з даною ситуацією, і можливих наслідків вибраного ним типу поведінки.

Щоб зрозуміти значення теорії змістовної і процесуальної мотивації, треба спочатку засвоїти значення основоположних понять: потреби і винагороди.

Потреби - це усвідомлена відсутність чого-небудь, що спричиняє спонукання до дії. Первинні потреби закладені генетично, а вторинні виробляються в ході пізнання і отримання життєвого досвіду.

Потреби неможливо безпосередньо спостерігати або вимірювати, про їх існування можна судити з поведінки людей. Потреби - це мотив до дії. Потреби можна задовольнити винагородами.

Винагорода - це те, що людина вважає для себе цінним. Використовуються зовнішні винагороди (грошові виплати, просування по службі) і внутрішні винагороди (почуття успіху при досягненні мети).

Мотивація досягнення

Потреби людини умовні, жваві, носять віртуальний характер. Виртуальность потреб в тому, що кожна з них містить і своє інакше, момент самоотрицания. У зв'язку з різноманіттям умов реалізації, віку, навколишнього середовища біологічна потреба стає матеріальною, соціальною або духовною, тобто трансформується. У паралелограмі потреб (біологічна потреба-матеріальна-соціальна - духовна) очолюючою стає та потреба, яка найбільш відповідає особистому значенню життя людини, краще озброєна коштами свого задоволення, тобто та, яка краще вмотивована. Перехід від потреби до діяльності є процес зміни напряму потреби зсередини до зовнішньої середи. У основі будь-якої діяльності лежить мотив, спонукаючий до неї людину, однак не всяка діяльність може задовольнити мотив.

Механізм цього переходу включає:

1) вибір і мотивацію предмета потреби (мотивація - обгрунтування предмета для задоволення потреби);

2) при переході від потреби до діяльності потреба трансформується в мету і інтерес (усвідомлену потребу).

Таким чином, потреба і мотивація тісно пов'язані: потреба стимулює людину до діяльності, а компонентом діяльності завжди є мотив. Мотив людини і особистості

мотивація потреба прагнення

Мотив - це те, що спонукає людину до діяльності, направляючи його на задоволення певної потреби. Мотив є відображення потреби, яка діє як об'єктивна закономірність, об'єктивна необхідність. Наприклад, як мотив можуть виступати як наполеглива робота з натхненням і ентузіазмом, так і ухиляння від ніс в знак протесту. Як мотиви можуть виступати потреби, думки, почуття і інші психічні освіти. Однак для здійснення діяльності недостатньо внутрішніх спонук. Необхідно мати об'єкт діяльності і співвідносити спонуки з цілями, які індивід бажає досягнути внаслідок діяльності. У мотивационно-цільовій сфері з особливою ясністю виступає соціальна обумовленість діяльності. Під «Мотівационно-потребностная» сфера особистості розуміється вся сукупність мотивів, які формуються і розвиваються протягом життя людини. Загалом ця сфера динамічна, але деякі мотиви відносно стійкі і, підпорядковуючи собі інші мотиви, утворять як би стержень всієї сфери. У цих мотивах виявляється спрямованість особистості. Мотивація людини иличности

Мотивація - це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, спонукаючих людину діяти специфічним, цілеспрямованим образом; процес спонукання себе і інших до діяльності для досягнення цілей організації або особистих цілей.

Поняття «мотивація» більш широке, ніж поняття «мотив». Мотив на відміну від мотивації - це те, що належить суб'єкту поведінки, є його стійкою особовою властивістю, зсередини спонукаючим до здійснення певних дій. Поняття «мотивація» має двійчасте значення: во-пер- вих, це система чинників, що впливають на поведінку людини (потреби, мотиви, цілі, наміри і інш.), по-друге, характеристика процесу, який стимулює і підтримує поведенческую активність на певному рівні.

Мотив досягнення

Досягнення поставленої мети – сильний мотивуючий момент у вигляді діяльності. Людина може бути неоднаковий рівень мотивації досягнення по відношенню до різних цілей. Наприклад, спортсмен-початківець хоче виграти обласні змагання і перемогти на олімпійських іграх. Максимальний рівень мотиву досягнення у разі буде спрямовано перемогу у змагання місцевого масштабу, і лише середній рівень – перемогу вищого рівня.

Вчені виявили кілька факторів, що впливають на рівень мотивації:

- Значення мети;

- Суб'єктивна оцінка можливості досягнення мети;

- Надія на успіх.

Розглянутий вище приклад наочно демонструє ці чинники: спортсмен реально оцінює свої можливості успіху у досягненні обох цілей, вибирає реальнішу і мотивує себе її реалізацію.

**Тема: Мотивація поведінки особистості**

План

1.Мотиваційна сфера особистості

2.Поняття самомотивації

3. Підходи до класифікації мотивів.

1.Мотиваційна сфера особистості

У мотиваційній сфері виділяються:

- мотиваційна система особистості - загальна (цілісна) організація всіх спонукальних сил діяльності, що лежать в основі поведінки людини, яка включає в себе такі компоненти, як потреби, власне мотиви, інтереси, потяги, переконання, мету, установки, стереотипи, норми, цінності і інші.;

- мотивація досягнення - потреба в досягненні високих результатів поведінки і задоволенні всіх інших потреб;

- мотивація самоактуалізації - вищий рівень в ієрархії мотивів особистості, що перебуває в потребі особистості до найбільш повної реалізації свого потенціалу, в потребі самореалізації себе.

Гідні цілі, перспективні плани, хороша організація будуть малоефективні, якщо не забезпечена зацікавленість виконавців в їх реалізації, т. е. мотивація. Мотивація може компенсувати багато які нестачі інших функцій, наприклад, недоліки в плануванні, але слабу мотивацію практично неможливо чимсь компенсувати.

Успіх в будь-якій діяльності залежить не тільки від здібностей і знань, але і від мотивації (прагнення працювати і досягати високих результатів). Чим вище рівень мотивації і активності, тим більше чинників (т. зв. мотивів) спонукають людину до діяльності, тим більше зусиль він схилений прикладати.

Високомотивовані індивіди більше працюють і, як правило, досягають кращих результатів в своїй діяльності. Мотивація - це один з найважливіших чинників (поряд зі здібностями, знаннями, навиками), який забезпечує успіх в діяльності. Було б невірно розглядати мотиваційну сферу особистості тільки як відображення сукупності її власних індивідуальних потреб. Потреби індивіда пов'язані з потребами суспільства, формуються і розвиваються в контексті їх розвитку. Деякі потреби індивіда можна розглядати як індивідуалізовані суспільні потреби.

У мотиваційній сфері особистості так чи інакше відбиваються і її індивідуальні, і суспільні потреби. Форма відображення залежить від того, яке положення займає індивід в системі суспільних відносин. Мотивування

Мотивування - це процес впливу на людину з метою спонукання його до певних дій за допомогою активізації певних мотивів.

Виділяють два основних типи мотивування:

- зовнішній вплив на людину з метою спонукання його виконувати певні дії, що приводять до бажаного результату. Цей тип нагадує торгову операцію: «Я вам даю, що ви бажаєте, а ви задовольняєте моє бажання»;

- формування певної мотиваційної структури людини як тип мотивування носить виховальний і освітній характер. Його здійснення вимагає великих зусиль, знань, здібностей, але і результати перевершують результати першого типу мотивування. Основні мотиви людини

Виниклі потреби примушують людину активно шукати способи їх задоволення, стають внутрішніми збудниками діяльності, або мотивами. Мотив (від лати. movero - приводити в рух, штовхати) - це те, що рухає живою істотою, ради чого воно тратить свою життєву енергію. Будучи неодмінним «запалом» будь-яких дій і їх «горючим матеріалом», мотив завжди виступав на рівні життєвої мудрості в різних уявленнях про почуття (задоволення або незадоволення і інші) - спонуках, потягах, прагненнях, бажаннях, пристрастях, силі волі і так далі. Мотиви можуть бути різні: інтерес до змісту і процесу діяльності, борг перед суспільством, самоствердження і т. п. Так, вченого до наукової діяльності можуть спонукати наступні мотиви: самореалізація, пізнавальний інтерес, самоствердження, матеріальні стимули (грошова винагорода), соціальні мотиви (відповідальність, прагнення принести користь суспільству). Якщо людина прагне до виконання певної діяльності, можна сказати, що у нього є мотивація. Наприклад, якщо учень старанний в навчанні - у нього мотивація до навчання; у спортсмена, який прагне досягнути високих результатів, - високий рівень мотивації досягнення; бажання керівника всіх підпорядковувати свідчить про наявність високого рівня мотивації до влади.

Мотиви - це відносно стійкі вияви, атрибути особистості. Наприклад, затверджуючи, що певній людині властивий пізнавальний мотив, ми маємо на увазі, що в багатьох ситуаціях у нього виявляється пізнавальна мотивація.

Мотив не може бути пояснений сам по собі. Він може бути зрозумілий в системі тих чинників - образів, відносин, дій особистості, які складають загальний лад психічного життя. Його роль полягає в тому, щоб додати поведінці імпульс і спрямованість до мети.

Спонукаючі чинники можна розподілити на два відносно самостійних класу:

- потреби і інстинкти як джерела активності;

- мотиви як причини, які визначають спрямованість поведінки або діяльності.

Потреба - це необхідна умова будь-якої діяльності, однак потреба сама по собі ще не здатна задати діяльність чіткого напряму. Наприклад, наявність у людини естетичної потреби створює відповідну вибірковість, але це ще не вказує на те, що саме людина буде робити для задоволення цієї потреби. Можливо, він буде слухати музику, а можливий, буде намагатися скласти вірш або написати картину.

Чим розрізнюються поняття потреба і мотив? При аналізі питання, чому індивід взагалі приходить в стан активності, вияви потреб розглядають як джерела активності. Якщо вивчається питання, на що направлена активність, ради чого вибираються саме ці дії, вчинки, то насамперед досліджуються вияви мотивів (як спонукаючих чинників, які визначають напрям діяльності або поведінки). Таким чином, потреба спонукає до активності, а мотив - до направленої діяльності. Можна сказати, що мотив - це спонукання до діяльності, пов'язане із задоволенням потреб суб'єкта. Вивчення мотивів учбової діяльності у школярів виявило систему різноманітних мотивів. Одні мотиви є основними, ведучими, інші - другорядними, побічними, вони не мають самостійного значення і завжди підлеглі ведучим. У одного школяра ведучим мотивом вчення може бути прагнення завоювати авторитет в класі, у іншого - бажання дістати вищу освіту, у третього - інтерес до самих знань.

Як виникають і розвиваються нові потреби? Як правило, кожна потреба опредмечується (і конкретизується) на одному або декількох предметах, які здатні задовольнити цю потребу, наприклад, естетична потреба може визначитися на музиці, а в процесі свого розвитку може визначитися і на поезії, т. е. вже більше предметів можуть її задовольнити. Отже, потреба розвивається в напрямі збільшення числа предметів, які здатні її задовольнити; зміна і розвиток потреб відбувається шляхом зміни і розвитку предметів, які їм відповідають і в яких вони опредмечуються і конкретизуються.

2.Поняття самомотивації

Вмотивувати людину означає торкнутися його важливі інтереси, створити йому умови для реалізації себе в процесі життєдіяльності. Для цього людина щонайменше повинна: бути знайомий з успіхом (успіх - це реалізація мети); мати можливість побачити себе в результатах свого труда, реалізувати себе в труді, відчувати свою значущість.

Але значення діяльності людини полягає не тільки в отриманні результату. Залучати може діяльність сама по собі. Людині може подобатися процес виконання діяльності, наприклад, вияв фізичної і інтелектуальної активності. Подібно фізичній активності, розумова активність сама по собі приносить людині задоволення і є специфічною потребою. Коли суб'єкта спонукає сам процес діяльності, а не його результат, то це свідчить про наявність процесуального компонента мотивації. У процесі навчання процесуальному компоненту відведена дуже важлива роль.

Прагнення подолати трудності в учбовій діяльності, випробувати свої сили і здібності може стати особисто значущим мотивом навчання. У той же час результативна мотиваційна установка грає організаційну роль в детермінації діяльності, особливо якщо її процесуальний компонент (т. е. процес діяльності) викликає негативні емоції. У цьому випадку на перший план виступають цілі, наміри, які мобілізують енергію людини. Постановка цілей, проміжних завдань - це значний мотиваційний чинник, який варто використати. Для розуміння суті мотиваційної сфери (це складу, будови, що має багатомірний і багаторівневий характер, динаміки) необхідно передусім розглянути зв'язки і відносини людини з іншими людьми, враховуючи, що ця сфера формується і під впливом життя суспільства - його норм, правил, ідеології, політики і інші. Один з найважливіших чинників, що визначають мотиваційну сферу особистості, - приналежність людини до якої-небудь групи. Наприклад, підлітки, які цікавляться спортом, відрізняються від своїх однолітків, захопливих музикою. Оскільки будь-яка людина входить в ряд груп і в процесі його розвитку число таких груп зростає, природно, змінюється і його мотиваційна сфера. Тому виникнення мотивів треба розглядати не як процес, витікає з внутрішньої сфери індивіда, а як явище, пов'язане з розвитком його відносин з іншими людьми. Інакше говорячи, зміна мотивів визначається не законами спонтанного розвитку індивіда, а розвитком його відносин і зв'язків з людьми, з суспільством загалом. Мотиви особистості

Мотиви особистості - це потреба (або система потреб) особистості в функції спонукання. Внутрішні психічні спонуки до діяльності, поведінці зумовлені актуалізацією тих або інакших потреб особистості. Діяльності мотиви можуть бути самі різні:

- органічні - направлені на задоволення природних потреб організму і пов'язані із зростанням, самозбереженням і розвитком організму;

- функціональні - задовольняються за допомогою різного роду культурних форм активності, наприклад, заняття спортом;

- матеріальні - спонукають людину до діяльності, направленої на створення предметів домашнього побуту, різних речей і інструментів;

- соціальні - породжують різні види діяльності, направлені на те, щоб поміститися певну в суспільстві, отримати визнання і повагу;

- духовні - лежать в основі тих видів діяльності, які пов'язані з самоудосконалення людини.

Органічні і функціональні мотиви в сукупності складають мотивацію поведінки і діяльність особистості в тих або інакших обставинах і можуть не просто впливати, але змінювати один одну.

Потреби людини виявляються в конкретних формах. Люди можуть по-різному усвідомлювати свої потреби. У залежності від цього мотиви розділяються на емоційні - бажання, хотіння, потяги і т. п. і раціональні - прагнення, інтереси, ідеали, переконання.

Розрізнюють дві групи взаємопов'язаних між собою мотивів життя, поведінки і діяльності особистості:

- генералізовані, зміст яких виражає предмет потреб і відповідно спрямованість спрямувань особистості. Сила цього мотиву зумовлена значущістю для людини предмета його потреб;

- інструментальні - мотиви вибору шляхів, коштів, способів досягнення або реалізації мети, зумовлені не тільки потребнісним станом особистості, але і її підготовленістю, наявністю можливостей успішно діяти по реалізації поставлених цілей в даних умовах. Є і інші підходи

3.Підходи до класифікації мотивів.

Наприклад, по мірі суспільної значущості виділяють мотиви широкого соціального плану (ідеологічні, етнічні, професійні, релігійні і інші.), групового плану і індивідуально-особового характеру. Розрізнюють також мотиви досягнення мети, уникнення невдач, мотиви схвалення, афіліаційні співпраця, партнерство, любов). Мотиви не тільки спонукають людину до дії, але і додають його вчинкам і діям особове, суб'єктивне значення. На практиці важливо враховувати, що люди, здійснюючи однакові за формою і предметними результатами вчинки, нерідко керуються різними, часом протилежними мотивами, надають різне особове значення своїй поведінці, діям. Відповідно до цього і оцінка вчинків повинна бути різною: і етичної, і правової. Види мотивів особистості

До свідомо обгрунтованих мотивів потрібно віднести цінності, переконання, наміри. Цінність

Цінність - це поняття, що використовується в філософії для вказівки на особову, соціально-культурну значущість певних об'єктів і явищ. Цінності особистості утворять систему її ціннісних орієнтацій, елементів внутрішньої структури особистості, що є для неї особливо значущими. Ці ціннісні орієнтації складають основу свідомості і діяльність особистості. Цінність – особисто забарвлене відношення до миру, що виникає на основі не тільки знання і інформації, але і власного життєвого досвіду. Цінності додають значення людського життя. Нескороминуще значення в світі ціннісних орієнтацій людини мають віра, воля, сумнів, ідеал. Цінності - частина культури, що отримується від батьків, сім'ї, релігії, організацій, школи і навколишнього середовища. Культурні цінності - це переконання, що широко підтримуються, що визначають, що бажано і що вірно. Цінності можуть бути:

- самоорієнтованими, які стосуються індивіда, відображають його цілі і загальний підхід до життя;

- орієнтованими іншими, які відображають бажання суспільства, що стосуються взаємовідносин між індивідом і групами;

- орієнтованими навколишнім середовищем, які втілюють уявлення суспільства про бажані взаємовідносини індивіда з його економічним і природним середовищем. Переконання

Переконання - це мотиви практичної і теоретичної діяльності, обгрунтовані теоретичними знаннями і всім світоглядом людини. Наприклад, людина стає вчителем не тільки тому, що йому цікаво передавати знання дітям, не тільки тому, що він любить працювати з дітьми, але і тому, що добре знає, як багато що в створенні суспільства залежить від виховання свідомості. Це означає, що він вибрав свою професію не тільки з інтересу і по схильності до неї, але і по своїх переконаннях. Глибоко обгрунтовані переконання зберігаються протягом всього життя людини. Переконання - найбільш узагальнені мотиви. Однак якщо обобщенность і стійкість - характерні ознаки властивостей особистості, то переконання вже не можна назвати мотивами в прийнятому значенні слова. Чим більш узагальненим стає мотив, тим ближче він до властивості особистості. Намір

Намір - рішення, що свідомо приймається досягнути певній меті з чітким представленням коштів і способів дії. Тут об'єднуються спонукання до дії і планування. Намір організує поведінку людини.

Розглянуті типи мотивів охоплюють лише основні вияви мотиваційної сфери. У реальності існує стільки різних мотивів, скільки можливо відносин людина-середа.

**Самомотивація**

Самомотивація - це бажання або прагнення людини до чого - або, засноване на його внутрішніх переконаннях; стимул для дії, яку він не хоче здійснити.

Якщо говорити про самомотиваціїю трохи інакше, то можна охарактеризувати її так: Самомотивація - це вплив людини на свій стан, коли мотивація з поза перестає впливати на нього належно. Наприклад, коли у вас що- те не виходить і справи йдуть з рук геть погано, хочеться все кинути, опустити руки, але ви самі для себе знаходите причини продовжувати діяти. Самомотивація дуже індивідуальна, оскільки кожна людина вибирає різні способи для того, щоб вмотивувати себе

Отже, ми прийшли до **висновку**, що мотивація є ключем до поведінки людини. Не тільки зовнішнє середовище і ситуація визначає стан особистості, але і її внутрішні причини.

Вмотивована на успіх, людина прагне до нього і, як правило, багато працює для досягнення успіху, а для недостатньо мотивованого людини успіх не є таким необхідним, тобто у нього низький рівень розвитку мотивації досягнення.

Мотивовані на невдачу, люди проявляють невпевненість у собі, обтяжене виконуваної роботою. Виконання важких завдань, коли недостатньо часу, викликає у них дискомфорт.

Мотив уникнення невдач, будучи переважним в людини, призводить останнього до заниження самооцінки та рівня домагань. Повторювані невдачі можуть привести таку людину в стан звичної пригніченості, до стійкого зниження віри в себе і до хронічної боязні невдачі.

Автор на собі випробував, що мотивація допомагає у здійсненні планів: хочеться чогось визначеного досягти, а не дуже виходить. Що заважає? Найчастіше це елементарна лінь. Але тут з'являється мета. І починаєш потроху розгойдувати себе, після чого відчуваєш, як всередині тебе з'являється якась батарейка «Енерджайзер» і зупинитися просто неможливо.

Раніше можна було б сказати: якщо чогось то дуже хочеться, то обов'язково здійсниться, тепер скажемо: була хороша мотивація, спрямована на успіх.

Список літератури:

1. Виханский О.С., Наумов А.І. «Менеджмент: людина, стратегія, організація, процес». Л.: 1996.-110с.

2. Єрмаков В.П., Макіев З.Г «Менеджмент» Для студентів ВНЗ.К.: Знання. 2005.-160с.

3. Герчикова І.М. Підручник. - 3-е вид. перероб. і доп. - М.: Банки і біржі, ЮНИТИ, 1997. - 501 с. (486-489)

4. Менеджмент соціальної роботи: Учеб. посібник для студ. Вищ. Учеб. закладів / За ред. Є.І. Комарова і А. І. Войтек. - М.: Гуманіт. вид.центр ВЛАДОС, 1999. - 288 с. (135-137)

5. Кравченко А.І. Історія менеджменту.-Навчальний посібник для студентів ВНЗ. Харків. 2000. –310с.

6. Карнегі Д. Як завоювати друзів та впливати на людей: Пер. з англ. / заг. ред. і предмова Зінченко В.П. і Жукова Ю.М. - К.: Прогрес, 1989.-110с.

7. Розанова В.А. Психологія управління - М.: ЗАТ «Бізнес-школа« Інтел-Синтез », 2000.-140с.

8. Овчаренко Л.К. Управління спілкуванням - Л.: ІНФРА: НГАЕіУ, 1999.-135с.

9. Удальцова М.В., Овчаренко Л.К. Соціологія і психологія управління - Л.: ІНФРА; 2009. – 96с.

10.Пугачов В.П. Керівництво персоналом організації - М.: Аспект Пресс, 1999.

11.Кравченко А.І. Соціологія - М.: «Академічний проект», Видавнича корпорація «Логос», 1999.- 120с.

12.Ільїн Є.П. Мотивація і мотиви - СПб.: Видавництво «Наука», 2000.- 96с.