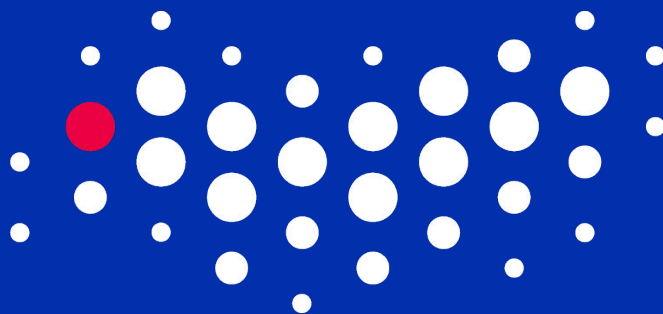


ITMO UNIVERSITY

**ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И УПРАВЛЕНИЕ
ВРЕМЕНЕМ**

Saint Petersburg, Russia, 2019



ITMO UNIVERSITY

МОТИВАЦИЯ

Основные определения:

- В структуре личности **мотивация** занимает особое место и является основным, понятием, которое используют для объяснения движущих сил поведения и деятельности человека.
- В самом широком смысле **мотивация** определяет пристрастность, избирательность и конечную целенаправленность психического отражения и регулируемой им активности (В.К. Вилюнас, 1990).

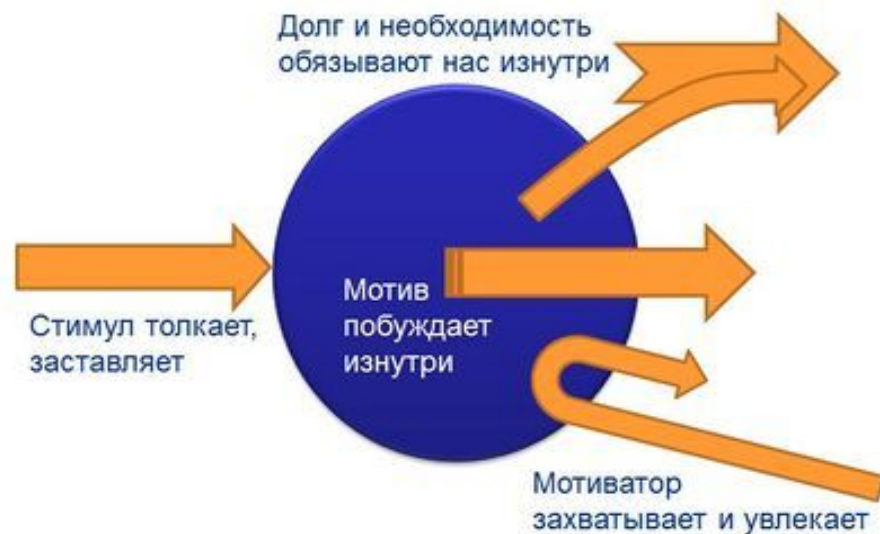
Мотивация

- **Мотивация** это процесс выбора между различными действиями, процесс, регулирующий и направляющий действие на достижение специфических для данного мотива состояний и поддерживающий эту направленность. /Х. Хекхаузен/

Мотивация

- От мотивации зависит, как и в каком направлении будут использованы функциональные ресурсы и способности человека, его интересы и устремления.
- Мотивацией также объясняется выбор между возможными действиями, между различными вариантами восприятия и возможным содержанием мышления.
- Мотивацией объясняется интенсивность и упорство субъекта в осуществлении выбранного действия и достижении его результатов /М.К. Акимова, К.М. Гуревич/

- **Мотив** – это осознанное побуждение, отражающее готовность человека к действию или поступку.
- Под мотивом также часто понимают причину, лежащую в основе выбора действий и поступков.



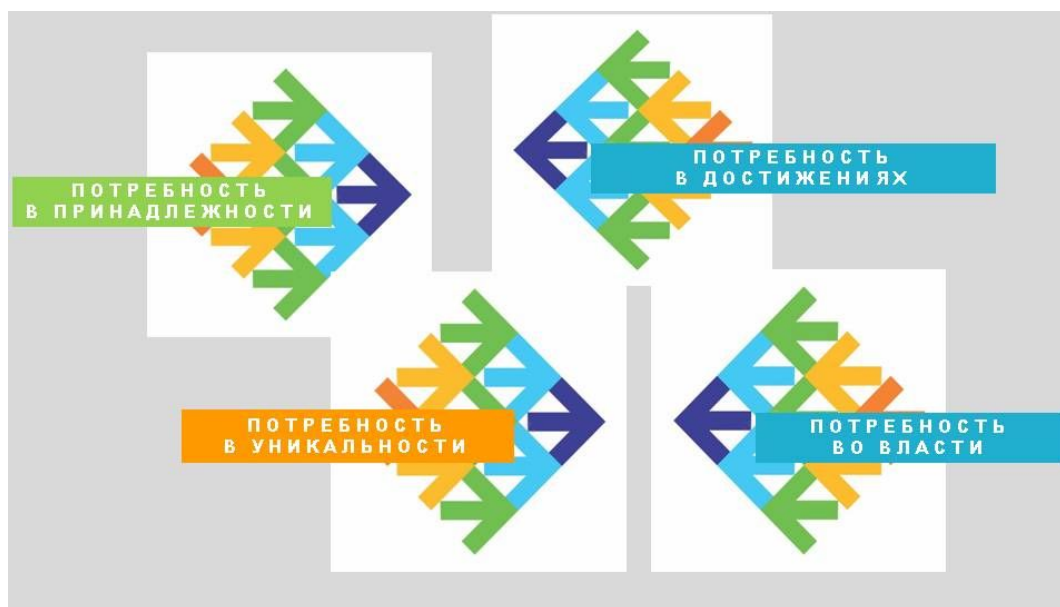
МОТИВ

Поведение человека в определенный момент мотивируется не любыми или всеми возможными мотивами, а тем из самых высоких мотивов, который при данных условиях больше связан с возможностью достижения цели (действенный мотив).

Мотив остается действенным, т. е. участвует в мотивации поведения до тех пор, пока либо не достигнута цель, либо изменившиеся условия не сделают другой мотив более насущным для данного человека.

Классификация мотивов (потребностей) Г. Мюррея

- Самоуважение;
- Достижение;
- Аффiliation;
- Доминирование;
- Автономия;
- Порядок;
- Поддержка;
- Понимание и др.



Мотивация личности и ее составляющие:



- Мотивация достижения успеха.
- Мотивация избегания неудачи.
- Уровень притязаний.
- Самооценка.
- Я-концепция.
- Локус контроля.

Уровень притязаний

- С мотивационной сферой личности тесно связан её уровень притязаний.
- Уровень притязаний это степень трудности тех задач, на осуществление которых претендует человек, побуждаемый данным МОТИВОМ.



Составляющие уровня притязаний

1. Степень трудностей задач, которые ставит человек перед собой и считает, что он с ними справится;
2. Степень расхождения между задуманным и осуществлённым (результаты могут оказаться ниже тех, которые человек задумал и это может осознаваться как низкий уровень возможностей);
3. Степень трудности задачи, выполнение которой приносит человеку удовлетворение (человек может поставить себе вполне посильную, лёгкую задачу, но её решение не принесёт удовлетворение).



Уровень притязаний

Выбор степени трудности задачи зависит от доминирующей мотивации (достичь **успеха** или избежать **неудач**) и от силы мотива:

- Мотив очень слабый, то человек или вовсе не рискует и выбирает самые лёгкие задачи, или же, наоборот, чрезмерно рискует и выбирает задачи высокой сложности;
- Мотив сильный, то человек выбирает задачи средней трудности.

Уровень притязаний

- Одним из основных условий изменения уровня притязаний является достигнутый успех или неуспех деятельности.
- Если человек ставит перед собой непосильную задачу, то повторный неуспех ведёт к снижению уровня притязаний.
- Влияние успеха определяется **самооценкой**.

САМООЦЕНКА

- **Самооценка** (или же оценка человеком самого себя, своих качеств, возможностей и позиции среди других людей), являясь ядром личности, **играет роль регулятора поведения и действий человека.**



Самооценка

- Самооценка прямо связана с процессом социальной адаптации и деадаптации личности.
- Люди стремятся к достижению высокой оценки себя подобно тому, как они стремятся к хорошему здоровью, благосостоянию и свободе мысли (Emler, 2001).

Я-концепция

- В современной психологии изучение самооценки вводится в рамки более широкой конструкции, именуемой **Я-концепцией**.



Я - концепция Р. Бернса

1. Реальное Я (каким я, как мне кажется, являюсь на самом деле);
2. Идеальное Я (каким я хотел бы и/или должен стать);
3. Зеркальное Я (каким меня видят др.).

Классификация образов М. Розенберга:

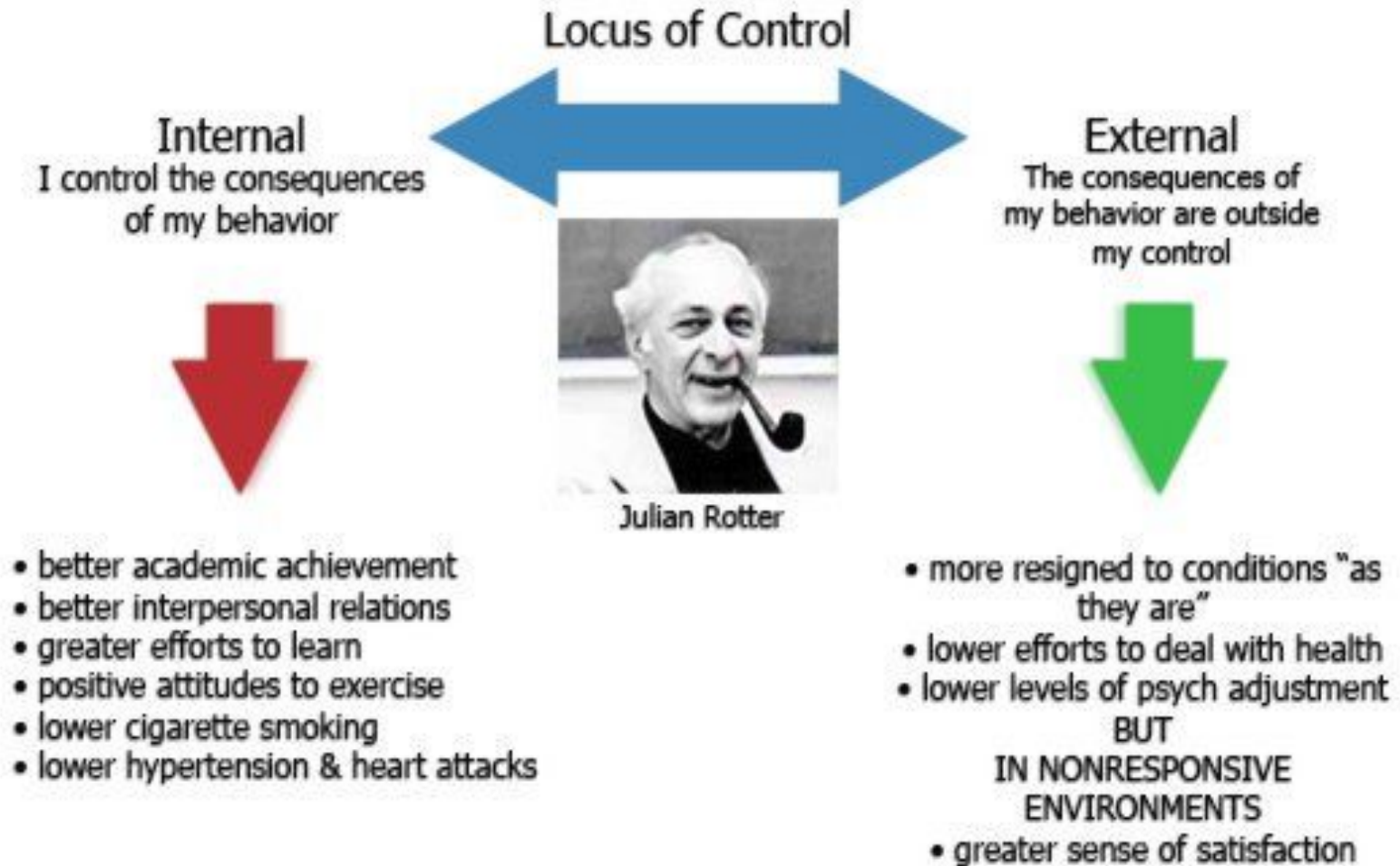
- Настоящее «Я»
- Динамическое «Я»
- Фактическое «Я»,
- Вероятное «Я»
- Идеализированное «Я»

Я-концепция

Я-концепция способствует достижению внутренней согласованности личности, определяет интерпретацию опыта и является источником ожиданий.

Локус контроля

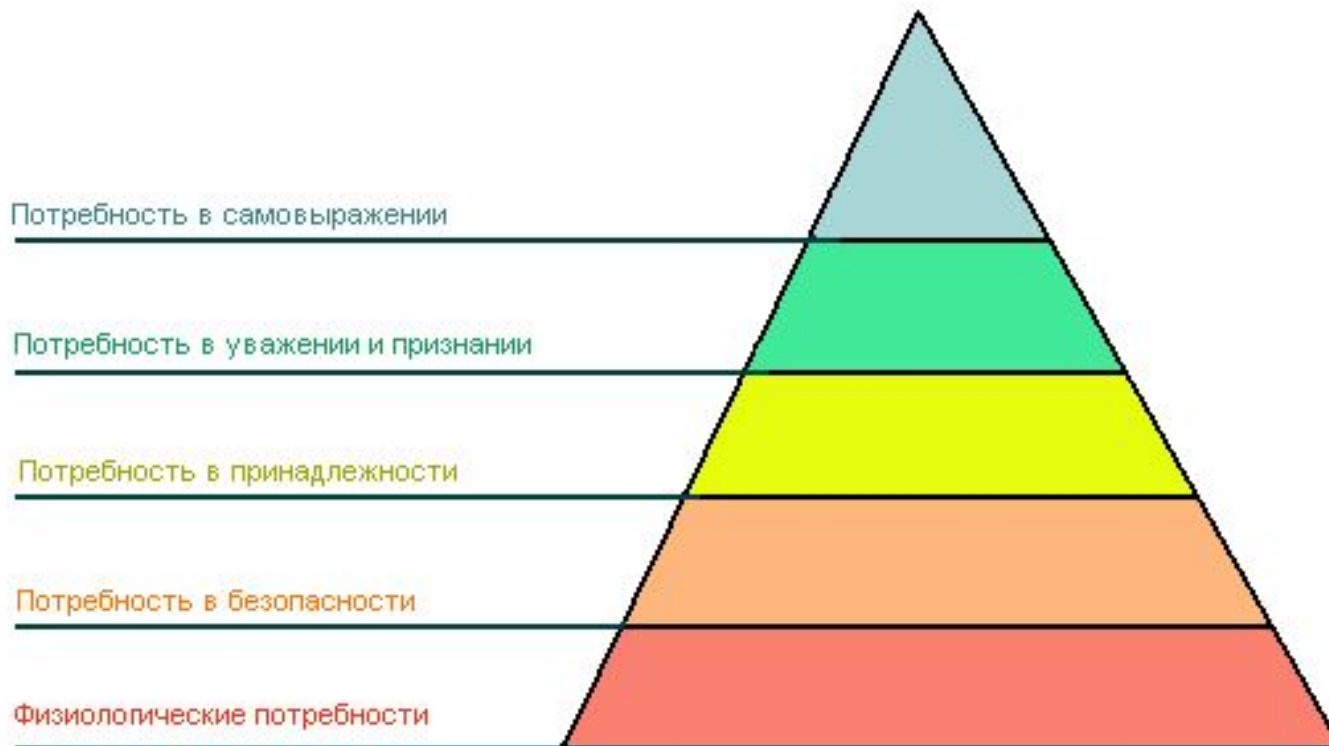
- Локус контроля — понятие, характеризующее свойство личности приписывать свои успехи или неудачи внутренним либо внешним факторам. /Джулиан Роттер/.
- Склонность приписывать результаты деятельности внешним факторам называется внешним локусом контроля (экстернальностью).
- Склонность приписывать результаты деятельности внутренним факторам называется «внутренний локус контроля» (интернальность).
- Внутренними факторами здесь являются свойства личности человека: свои усилия, положительные и отрицательные качества, наличие или отсутствие необходимых знаний, умений и навыков и т. п.



Коротко о теориях мотивации...



Теория мотивации А. Маслоу



Теория мотивации Клейтона Альдерфера

Выделены три типа потребностей:

- потребности существования;
- потребности в социальных связях;
- потребности роста.

Потребности не активизируются в каком-то определенном порядке; их актуализация зависит как от индивидуальных особенностей человека, так и от специфики ситуации, любая потребность может актуализироваться независимо от других и в любом порядке.

Двухфакторная теория Ф. Герцберга

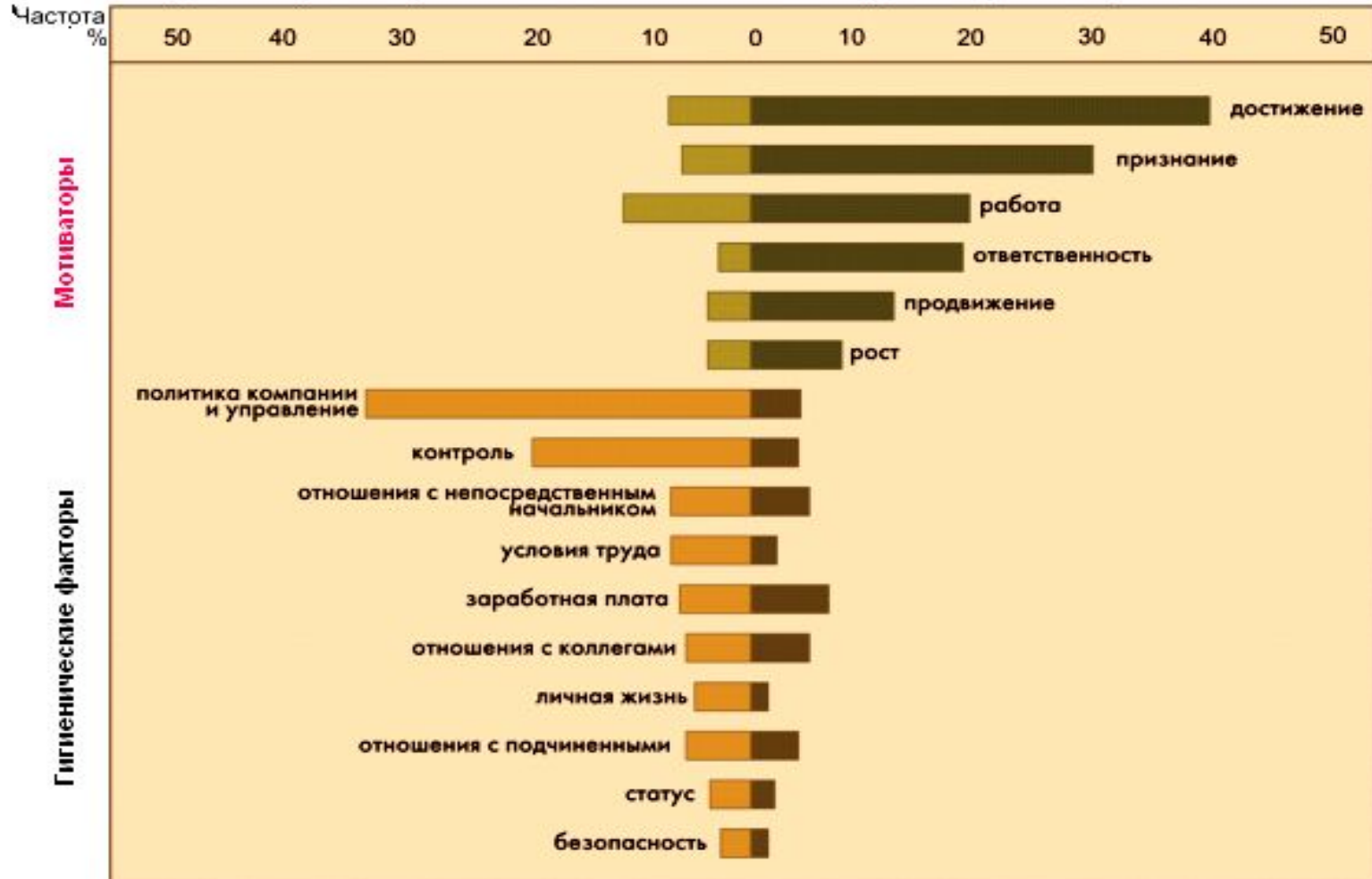
- Данные исследований, проведенных Ф. Герцбергом и его последователями в разных странах мира, показали, что факторы, отвечающие за удовлетворенность (и мотивацию), отличаются от факторов, вызывающих неудовлетворенность (отсутствие мотивации).
- Факторы вызывающие удовлетворение (мотиваторы): достижения в работе, признание заслуг, ответственность, возможности карьерного роста
- Факторы, отсутствие которых приводит к неудовлетворенности трудом (гигиенические факторы): величина вознаграждения, межличностные отношения, условия труда



Факторы влияющие на отношение к работе

Факторы, вызывающие крайнюю степень недовольства работой

Факторы, вызывающие исключительное удовлетворение от работы



Двухфакторная теория Ф. Герцберга

- Отсутствие мотиваторов не ведет к неудовлетворению людей работой.
- Присутствие мотиваторов в должной мере вызывает удовлетворение и мотивирует людей.
- Отсутствие гигиенических факторов приводит к неудовлетворенности человека своей работой.
- Представленные в достаточной объеме гигиенические факторы не вызывают удовлетворения и не мотивируют человека к нужным действиям.

Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда

Выделил три группы потребностей:

- Потребность успеха и достижений проявляется в стремлении человека достигать стоящих перед ним целей более эффективно, чем он это делал раньше.
- Потребность в причастности — проявляется в виде стремления к дружеским отношениям с окружающими.
- Потребность власти выражается, как желание воздействовать на других людей.

Теория справедливости Дж. Адамса

- Теория справедливости рассматривает мотивацию на основании процессов сравнения себя с другими.
- Эта теория предполагает, что люди стремятся к установлению справедливых отношений с другими и стараются изменять те взаимоотношения, которые они расценивают как несправедливые.

Теория справедливости Дж. Адамса

- Теория справедливости предполагает, что человек постоянно сравнивает себя с другими людьми по двум переменным: вкладу и результату.
- Вкладом является все то, что люди вносят в работу (время, усилия).
- Результат — это то, что люди получают от работы.

Теория справедливости Дж. Адамса

- Согласно теории справедливости люди сравнивают отношение полученного результата и своего вклада.
- Сравнивают вклад других людей и получаемый результат.
- При этом возможны три варианта оценки таких сравнений:
 - недоплата;
 - справедливая оплата;
 - переплата.

Теория справедливости Дж. Адамса

- Существует несколько способов восстановить справедливость в таких ситуациях.
- *Переплата:*
- Повысить свой вклад (например, работать более напряженно, увеличить продолжительность рабочего дня);
- Повысить качество работы;
- Отказаться от каких-то льгот;
- Убедить себя, что результат, достоин вклада (например, внушить себе, что моя работа более напряженная, чем у других, и поэтому заслуживает большей оплаты).

Теория справедливости Дж. Адамса

- *Недоплата:*
- Снизить вклад (например, уменьшить усилия, меньше работать, приходить позже или уходить раньше с работы, устраивать себе дополнительные перерывы во время работы);
- Понизить качество работы;
- Повысить результат (добиться более высокой оплаты или потребовать каких-то льгот);
- Убедить себя, что вклад других работников на самом деле больше, чем мой (объяснить себе, что работники, с которыми я себя сравниваю, обладают более высокой квалификацией, работают лучше и поэтому заслуживают более высокой оплаты).

Теория ожиданий В. Врума

- Теория предполагает, что люди мотивированы к работе, когда они ожидают, что смогут получить от работы привлекательное для них вознаграждение, оценивая, насколько это вознаграждение привлекательно для них.
- Теория ожиданий вводит три понятия, лежащих в основе мотивационных механизмов человеческого поведения.

Теория ожиданий В. Врума

- **Ожидания** того, что усилия человека приведут к поставленной цели или желательному результату.
- **Понимание** того, что выполнение работы и достижение требуемого результата являются основным условием (инструментом) получения вознаграждения.
- **Валентность** — значимость награды для человека.

Мотивация имеет тенденцию к снижению, если результаты его работы не вознаграждаются должным образом

Комплексная теория мотивации Л. Портера—Э. Лоулера

Модель включает пять основных элементов:

- затраченные усилия,
- оценка вероятности получения вознаграждения за свои усилия,
- достигнутые результаты,
- вознаграждение,
- степень удовлетворенности.

Комплексная теория мотивации Л. Портера—Э. Лоулера

Результаты, достигнутые работником, зависят от трех переменных:

- прилагаемых усилий;
- способностей и индивидуальных особенностей;
- понимания работником требований выполняемой роли.



Комплексная теория мотивации Лаймана Портера—Эдварда Лоулера

- Уровень затрачиваемых усилий, в свою очередь, зависит от значимости вознаграждения и от того, насколько, по оценкам работника, велика вероятность получить за свои усилия соответствующее вознаграждение.
- Удовлетворенность работника зависит как от внутренних, так и от внешних вознаграждений с учетом оценки их справедливости.
- *Внешние вознаграждения* (денежные, моральные стимулы,);
- *Внутренние вознаграждения* (самоуважение, ощущение самореализации, интерес к деятельности).

Теория постановки целей Эдвина Локка

- Мотивация выше тогда, когда люди принимают активное участие в постановке целей.

Теория подкреплений Берреса Ф. Скиннера

Мотивация это циклический процесс научения, в котором последствия поведения в прошлом влияют на действия в будущем.

Этот процесс может быть представлен в следующем виде:

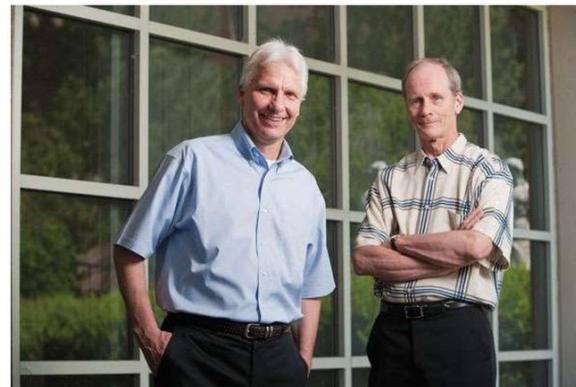
Стимул - Реакция - Последствия - Будущая реакция

Если эти последствия являются позитивными, то индивид будет в будущем стремиться действовать подобным образом,

Если последствия были негативными, то индивид будет стремиться изменять свое поведение для того, чтобы избежать этих последствий в будущем.

Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана

- Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана (Edward L. Deci, Richard M. Ryan), представляет собой практико-ориентированную модель, в которой дается определение понятий **жизненных стремлений и базовых потребностей**.
- Теория самодетерминации опираются на идею собственной **активности личности**.



Ричард Райан и Эдвард Деси

Теория самодетерминации

- **Самодетерминацию** (или автономию) Э.Деси и Р.Райан определяют как ощущение и реализацию свободы выбора человеком способа поведения и существование в мире независимо от влияющих на него сил внешнего окружения и внутриличностных процессов.
- Авторы рассматривают **самодетерминацию** и как врожденную склонность человека к вовлечению самого себя в интересующее его поведение.

Теория самодетерминации

- Самодетерминация рассматривается и в контексте **процесса развития**.
- **Уровень** самодетерминации человека зависит от типа обстановки, в которой ребенок воспитывался в детстве. Оптимальное развитие возможно только при предоставлении ребенку максимальной свободы исследования мира.
- Развитие регуляции поведения идет в направлении от полной определенности внешних сил к внутренней автономной саморегуляции.
- Различные стадии этого процесса и степень автономности могут быть представлены в виде континуума.

Теория самодетерминации

- Поведение детерминируется информацией, поступающей от среды, а также самой личностью, которая эту информацию воспринимает и интерпретирует.
- Эмпирическими критериями самодетерминация являются такие ее проявления как спонтанность, креативность, интерес и личностная значимость причины действия, ощущение себя свободным.
- Преобладание в речи глагола «хочу» над глаголом «должен».

Теория самодетерминации

В соответствии с особенностями развития мотивации у человека может сложиться три разных типа **локуса** каузальности.

Понятие **локуса** каузальности отражает, на что ориентируется человек, когда ведет себя определенным образом.

Человек может основываться на:

- собственном автономном выборе - это **внутренний локус** контроля.
- внешних требованиях или ожидаемой награде - это **внешний локус**.
- на невозможности достижения желаемого результата никаким путем - это **безличный локус**.

Теория самодетерминации

Существуют две группы жизненных стремлений, которые непосредственным образом соотносились с самодетерминацией.

1. Внутренние жизненные стремления – стремления, обеспечивающие удовлетворение основных (базовых) психологических потребностей, а также способствующие личностному росту и психическому здоровью.
2. Внешние жизненные стремления – являются средствами достижения внешних по отношению к личностному «Я» целей, они имеют лишь внешние атрибуты благополучия и признания и не ведут к личностному росту. Оценка и достижение их зависят от реакций других людей.

Теория самодетерминации

- Потеря самодетерминации происходит в случаях, когда человек перестает осуществлять намеченные действия, либо не осознает, с какой целью те или иные действия им осуществляются.

Теория самодетерминации

- Переживание компетентности понимается как один из типов внутренней удовлетворенности, достигаемой человеком, и обеспечивающей развитие.
- Предполагается, что человека есть внутренняя психологическая потребность в чувстве компетентности при взаимодействии с внешней средой.
- Эта потребность имеет адаптивную ценность. Она является основой направленного устойчивого поведения, в котором совершается выбор.

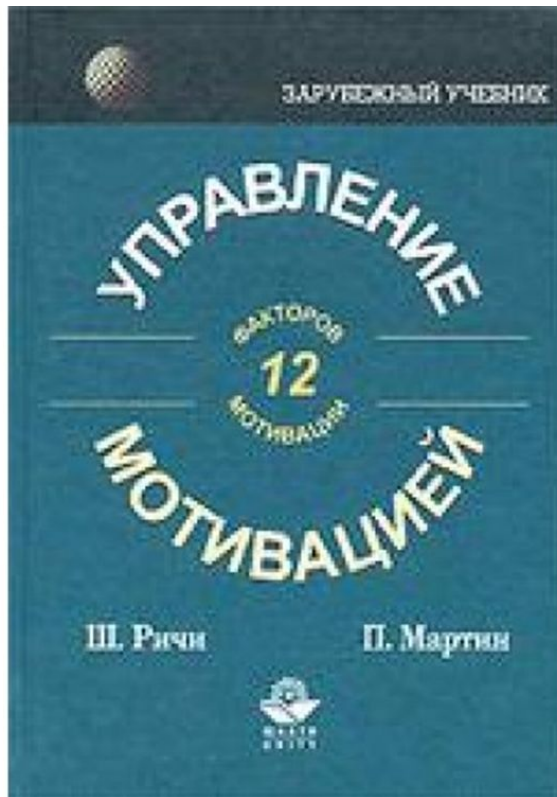
Индекс стремлений

- В рамках теории самодетерминации Э.Деси и Р.Райаном был предложен психодиагностический инструментарий.
- Методика «Индекс стремлений» («Aspiration Index») позволяет исследовать жизненные цели и стремления человека.
- Теоретической базой опросника «Индекс стремлений» является представление о жизненных стремлениях как принадлежащих группе внешних либо внутренних стремлений.

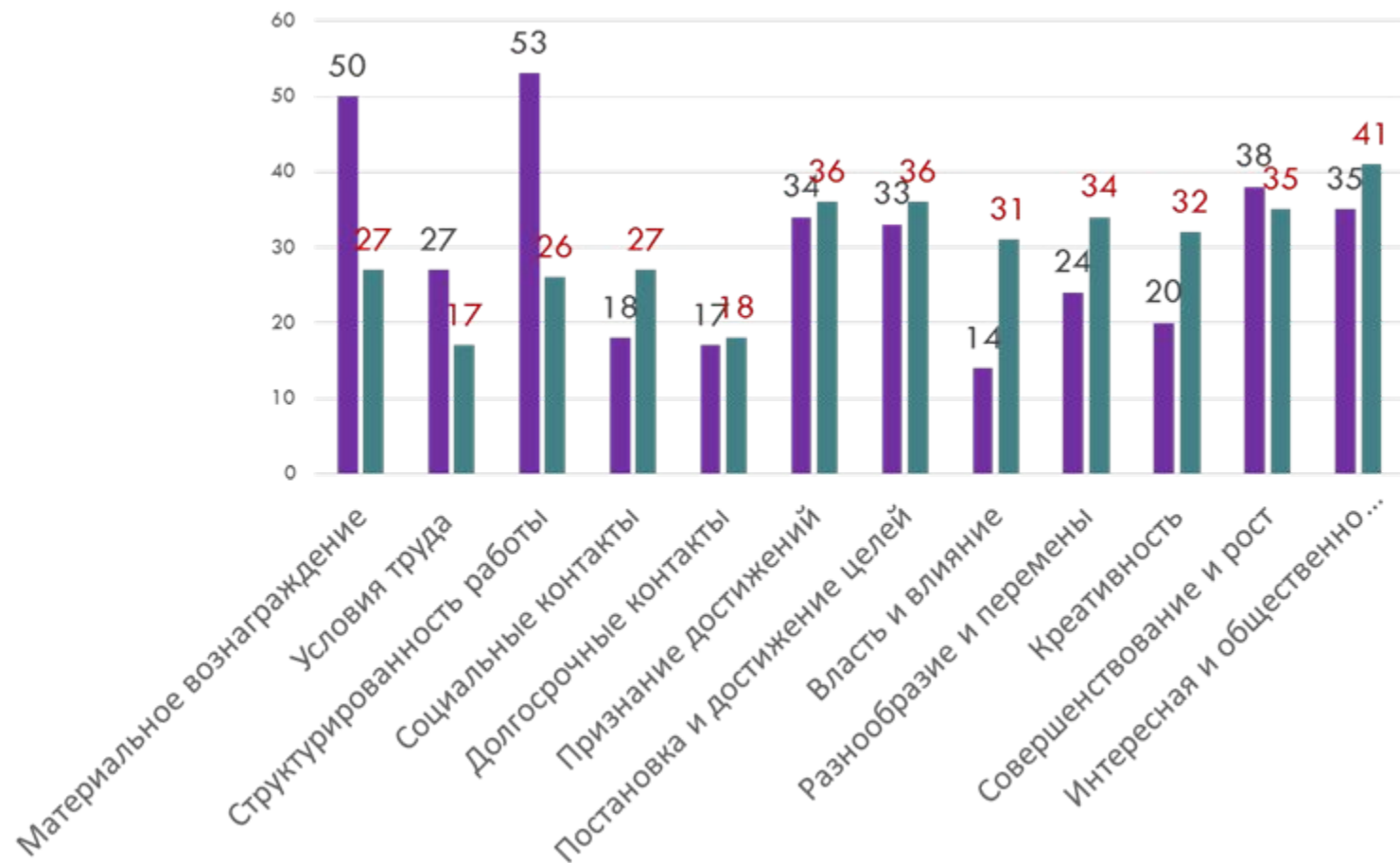
Индикаторы:

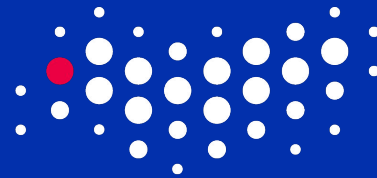
1. Личностный рост
2. Материальное благополучие
3. Стремление к любви и привязанности
4. Известность
5. Служение обществу
6. Физическая привлекательность (внешность)
7. Здоровье

Мотивация



Ш.Ричи, П.Мартин
Управление
мотивацией





ITMO UNIVERSITY



e-mail:

phone:

Saint Petersburg, Russia, 2019