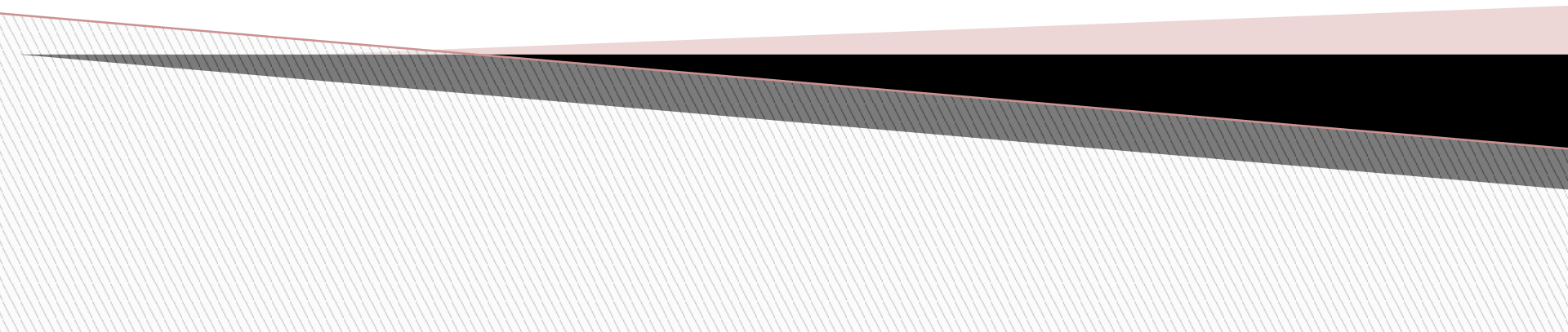


Мотивация: как научиться хотеть и делать



МОТИВАЦИЯ

- **Мотив** – русифицированное французское слово «motif», в буквальном смысле слова обозначает «побуждение», или от латинского слова «moveo» – двигаю
- **Потребность** - это осознанное \ неосознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию
- **Мотиватор**– фактор, который повышает эффективность личности \или его удовлетворенность, поскольку соответствует его внутренним потребностям, которые в настоящий момент не удовлетворены частично или полностью
- **Мотивирование**– метод воздействия, при котором источником дальнейшей активности человека является он сам
- **Стимулирование**– методы воздействия, при котором источником дальнейшей активности человека является внешний источник

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Результативность

личности характеризует ее способность достигать запланированных результатов к определенному сроку

Эффективность

личности характеризует ее способность достигать запланированных результатов к определенному сроку.

Используя при этом минимально необходимый объем ресурсов (временных, финансовых, человеческих)

Результативность



**КАК ЗАМОТИВИРОВАТЬ
человека ?**

**Понять его
потребности**



ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ – потребности людей определяют их поведение

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ – не только потребности, но их восприятие и ожидание, связанных с данной ситуацией

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ

Абрахам Маслоу

- У большинства людей для осознания и реализации высших духовных потребностей должны быть более или менее удовлетворены низшие (базовые)
- Однако, в некоторых случаях, у людей с очень высоким творческим потенциалом и высокими духовными идеалами (например, художник), высшие потребности могут занять доминантное положение, даже при отсутствии удовлетворения базовых биологических мотивов (не смотря на голод, опасность и т.д.)



Пирамида Маслоу, 20 век



Личность человека — сумма его достижений за жизнь и того, что осталось от достижений человека после жизни

Пирамида Маслоу, 21 век



МОТИВЫ ДЕФИЦИТА



Первый, низший уровень – физиологические (органические) потребности (голод, жажда, половое влечение и др.)

МОТИВЫ ДЕФИЦИТА

На **втором** уровне расположена потребность **безопасности и защиты**

- чувствовать себя защищенным
- избавиться от страха и неудач



МОТИВЫ РОСТА



**Третий уровень –
потребность
принадлежности и
любви**

- принадлежность к общности
- быть принятым
- любить и быть любимым

МОТИВЫ РОСТА



Четвертый – потребность в уважении/почитании

- Компетентность
- Достижение успеха
- Одобрение
- Признание

МОТИВЫ РОСТА



Седьмой уровень – вершина всей пирамиды – это потребность в **самоактуализации**, или **личного совершенствования** (реализация своих целей, способности, себя как личности)

Шестой – эстетические потребности (красота, гармония, порядок)

Пятый – познавательные потребности (знать, уметь, понимать, исследовать)

Теория мотивации Мак-Грегора

(профессор Мичиганского университета Дуклас Мак-Грегор)

Модель X:

Люди не любят работать.
Их надо контролировать и
принуждать работать

Модель Y:

Люди стремятся работать.
Их нужно наделять
ответственностью.

Модель Z:

Люди проявляют качества X или
Y в зависимости от стиля
управления



Традиционная теория «Х» (20 –е годы XX в.) – Тейлор – МакГрегор

Люди ленивы и ненавидят работу до такой степени, что стараются ее избежать, предпочитают, чтобы ими управляли. У людей нет амбиций, инициативы, и они избегают ответственности. Все, что они хотят – это безопасность, и чтобы они выполняли работу, их нужно вознаграждать, принуждать, запугивать и даже наказывать. Это так называемая философия "кнута и пряника" в менеджменте (2 : 5)

Теория "Z" (80-е годы XX в.) – Уильям Оучи

Теория управления, основанная на «вовлеченности». Это своего рода переворот теории "Х". Данная теория полностью отклоняет темную атмосферу теории «Х» и зовет нас в свежую, открытую, солнечную и веселую атмосферу. Основной девиз – людям от рождения свойственны хорошие качества, но со временем они постепенно теряются.

Теория "Y" (50-е годы XX в.) – Дуглас МакГрегор

Люди хотят учиться, поэтому работа – это их естественный путь к развитию и самодисциплине. Они видят награду не столько в деньгах, сколько в возможности самостоятельно достигнуть успехов в сложной работе

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ

Теория 2-х факторов (2-я половина 50-х г.) Ф. Герцберга

ГИГИЕНИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа

МОТИВАЦИЯ — связана с самим характером и сущностью работы

Факторы условия труда (Гигиенические)	Мотивирующие факторы
<ul style="list-style-type: none">• Политика фирмы• Условия работы• Заработная плата• Межличностные отношения в коллективе• Степень непосредственного контроля за работой	<ul style="list-style-type: none">• Успех• Продвижение по службе• Признание и одобрение результатов работы• Высокая степень ответственности• Возможности творческого и делового роста

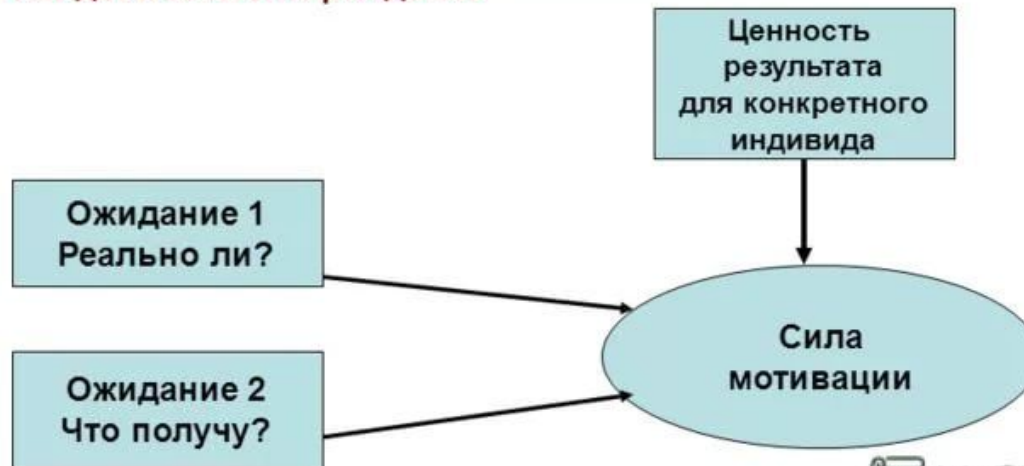
- при отсутствии или недостаточном проявлении факторов условий труда у человека возникает неудовлетворенность работой. Однако если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут мотивировать человека на что-либо
 - В отличие от этого отсутствие или неадекватность мотиваций не приводит к неудовлетворенности работой. Однако их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работников на повышение эффективности деятельности.

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ

Теория ожиданий Виктора Врума

Мотивационный эффект оказывают не сами потребности, а мыслительный процесс в ходе которого человек оценивает два типа ожиданий:

- **Реальность (вероятность) достижения цели**
- **Сопоставляет необходимые усилия для достижения цели и ожидаемое вознаграждение**



Если хотя бы один из факторов модели находится на низком уровне сила мотивации (валентность) будет слабой и цель не будет достигнута.

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ

Теория справедливости Адамса



Теория подкрепления Скиннера

Мотивация

Мотивация ОТ
(избегание)



Мотивация К
(стремление)



Твои Правила:

Избегание проблем или стремление к лучшему будущему?

 MyShared

Люди **подкрепляют** поведение, которое приносило удовлетворение, и **избегают** поведения, которое доставляло им неприятности

Роль положительной мотивации – **стимулировать** достижения и инициативу

Роль отрицательной мотивации – **повышение** исполнительской дисциплины и эффективности труда

Виды мотивации



То, что заставляет действовать

Внутренние мотиваторы: ХОЧУ

- любопытство
- чувство собственного достоинства
- стремление к самореализации
- стремление заботиться о близких
- стремление быть полезным

Внешние мотиваторы: НАДО

- КРП (=)
- обязательства
- потребности в еде, пище, жилье и пр.
- деньги
- карьера
- статус

Как узнать, что меня мотивирует

ПСИХОГЕОМЕТРИЧЕСКИЙ ТЕСТ СЬЮЗЕН ДЕЛЛИНГЕР



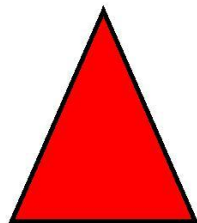
1. Посмотрите на 5 фигур.
2. Выберите из них ту, в отношении которой можете сказать: "Это — я!"
3. Постарайтесь почувствовать свою форму. Теперь расположите оставшиеся фигуры в порядке вашего предпочтения.

ТРЕУГОЛЬНИК

К

Психологические признаки
Рабочее место

• *треугольник*



- **Порядок на рабочем месте**
- **Символы статуса**

Психологические признаки
Отношение к деятельности

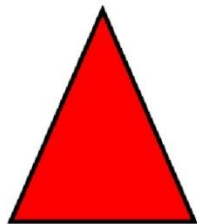
• *треугольник*



- **Установка на победу**
- **Уверенность в себе**
- **Склонность к риску**
- **Высокая работоспособность**
- **Упорство в достижении цели**

Психологические признаки
«Язык» тела

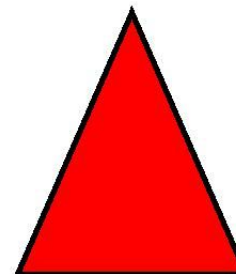
• *треугольник*



- **Энергичные походка и движения**
- **Широкие жесты**
- **Уверенное рукопожатие**

Психологические признаки
Общение

• *треугольник*

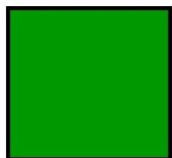


- **Лидерство**
- **Честолюбие**
- **Сила чувств**
- **Нетерпеливость**
- **Широкий круг общения при малом круге близких друзей**

КВАДРАТ

Психологические признаки
Рабочее место

• **КВАДРАТ**



- **Строгий вид**
- **На рабочем месте нет ничего лишнего**

Психологические признаки
Речь

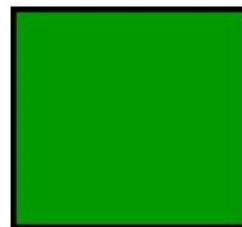
• **КВАДРАТ**



- **Четкая**
- **Монотонная**
- **Неестественный смех**

Психологические признаки
Отношение к деятельности

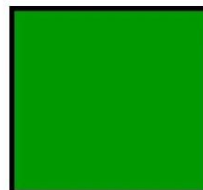
• **КВАДРАТ**



- **ОРГАНИЗОВАННОСТЬ**
- **ПУНКТУАЛЬНОСТЬ**
- **СТРОГОЕ СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ И ИНСТРУКЦИЙ**
- **УВЕРЕННОСТЬ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЯ**
- **ПРОФЕССИОНАЛИЗМ**

Психологические признаки
Общение

• **КВАДРАТ**



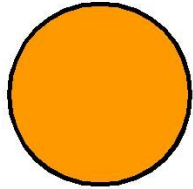
- **Сухость**
- **Холодность**
- **Терпеливость**
- **Узкий круг друзей и знакомых**

КРУ

Г

Психологические признаки Рабочее место

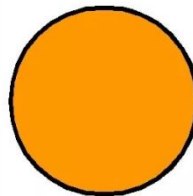
• *Круг*



- **Комфортное**
- **Уютное**
- **Удобное**

Психологические признаки РЕЧЬ

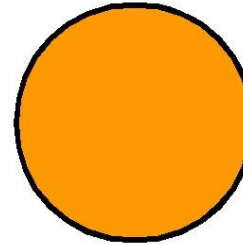
• *КРУГ*



- **Многословная**
- **Эмоциональная**
- **Непоследовательная**
- **Доброжелательная улыбка**

Психологические признаки Отношение к деятельности

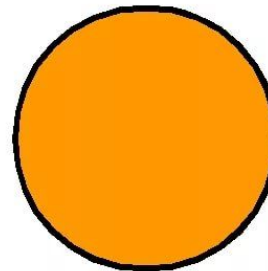
• *Круг*



- **Хорошая интуиция**
- **Спокойствие**
- **Непоследовательность**
- **Ориентация на мнение окружающих**
- **Нерешительность**
- **Склонность к общественной работе**

Психологические признаки Общение

• *КРУГ*



- **Контактность**
- **Доброжелательность**
- **Забота о ближнем**
- **Способность к переживанию**
- **Умение уговаривать**
- **Умение убеждать**
- **Потребность в общении**

ЗИГЗА

Г

Психологические признаки Рабочее место

• ЗИГЗАГ



- «Рабочий» беспорядок
- Любит переставлять, украшать рабочее место

Психологические признаки Общение

• ЗИГЗАГ



- Мечтательность
- Восторженность
- Непосредственность
- Душа компании и при этом тяга к одиночеству

Психологические признаки «Язык» тела

• ЗИГЗАГ



- Стремительная походка
- Оживленная жестикуляция
- Энергичное рукопожатие

Психологические признаки Отношение к деятельности

• ЗИГЗАГ



- Творчество
- Развитая интуиция
- Одержимость новыми идеями
- Энтузиазм
- Стремление работать в одиночку
- Отвращение к бумажной работе

ПРЯМОУГОЛЬНИК

Психологические признаки «Язык» тела

- *прямоугольник*



- **Манерная походка**
- **Неуверенные жесты**
- **Манерное рукопожатие**

Психологические признаки Общение

- *прямоугольник*



- **Неуверенность**
- **Доверчивость**
- **Колебания настроения**
- **Стремление избежать конфликтов**
- **Имитация поведения других людей**
- **Напряженность в общении**
- **Меняющийся круг друзей, знакомых**

MyShared

Психологические признаки Рабочее место

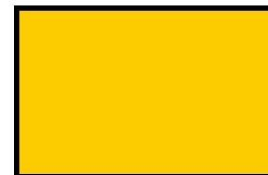
- *прямоугольник*



- **Допускает беспорядок на рабочем месте**
- **Много лишнего на рабочем месте**

Психологические признаки Отношение к деятельности

- *прямоугольник*



- **Позитивная установка на все новое**
- **Любознательность**
- **Забывчивость**
- **Нет пунктуальности**
- **Необязательность**

Модели мотивационного поведения

Ричард де Чармс

Люди - источники

Человек, ощущающий **СЕБЯ** основной причиной изменений в своей жизни, источником своих решений и выборов



Люди-пешки

Человек, ощущающий, что к определенному поведению его толкают **ВНЕШНИЕ** силы, а не его собственные цели и желания, человек, ощущающий себя объектом манипулирования



Система развития мотивационного поведения



Изменяя ситуацию вокруг себя, человек меняется сам

Система развития мотивационного поведения



Изменяя себя, человек меняет ситуацию вокруг себя

Три уровня развития внутренней мотивации

Ситуативный

Определяется способностью Деятельности удовлетворить Потребности в осознании себя И своих действий, компетентности И значимых отношений

Ситуативно-ценностный

Появление внутренней мотивации на этом уровне возможно даже тогда, когда удовлетворяются не все потребности. Нужно, чтобы деятельность была значимой

Субъективно-ценностный

Внутренняя потребность становится личностным свойством. Потребность в осознании себя, компетентности и значимых отношений приобретают статус ценностей. Человек сам способен изменить ситуацию или переформулировать внешне поставленную задачу

Внутренняя мотивация

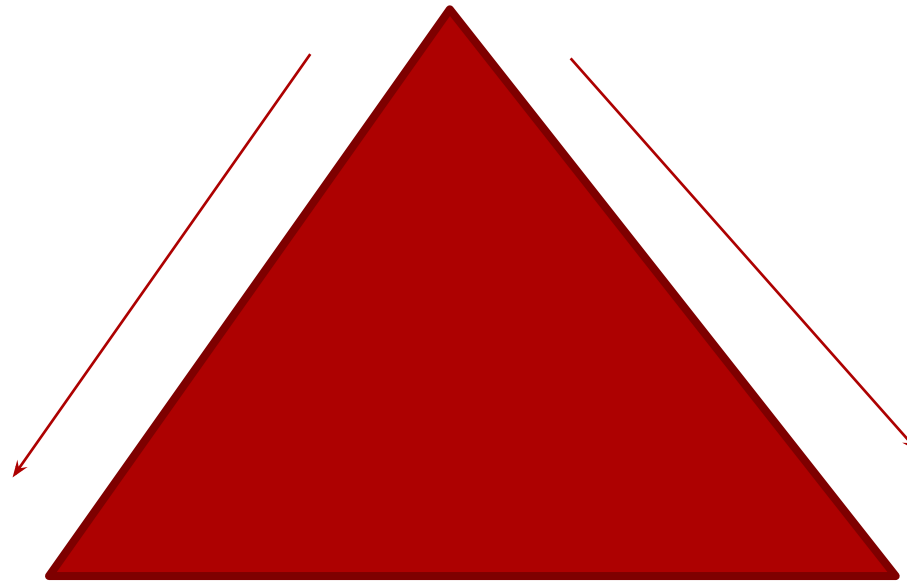


Психологическое благополучие

- Переживание счастья
- Ощущение осмысленности своего существования
- Чувство самоактуализации
- Полнота жизни

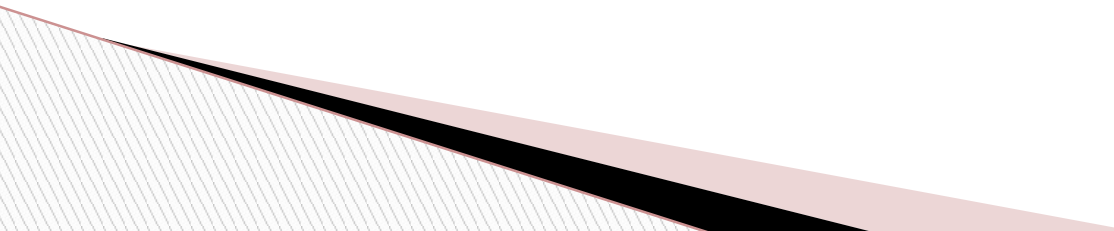


Удовлетворение базовых потребностей



Психологическое благополучие

Внутренняя мотивация

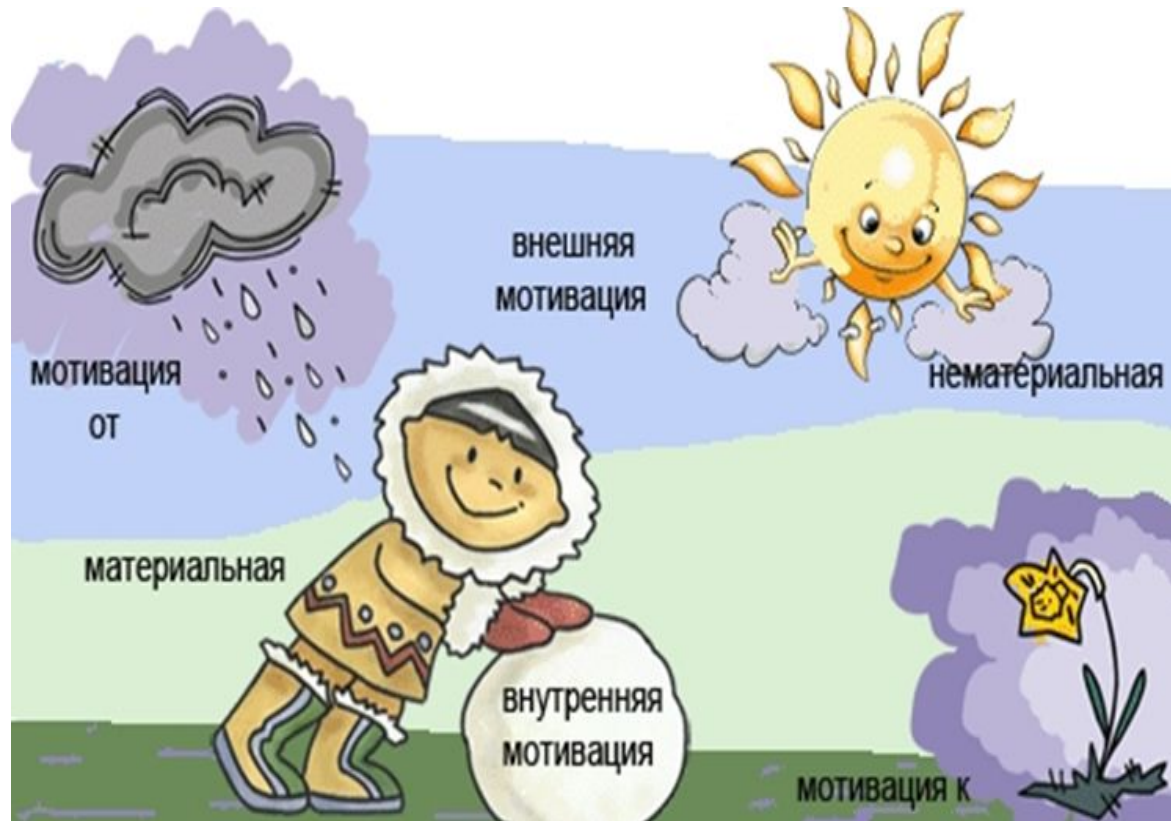


Название	Родились в	Что повлияло	Любимые предметы в школе
 <p>Молчаливое поколение</p>	1923 - 1943	ВОВ, пятилетки, репрессии	<p>Русский язык</p> 
 <p>Беби-бумеры</p>	1943 - 1963	Полеты в космос, строительство БАМа	<p>Математика</p> 
 <p>Поколение X</p>	1963 - 1984	Холодная война, перестройка	<p>История</p> 
 <p>Поколение Y (миллениумы)</p>	1985 - 2000	Распад СССР, гласность, появление сети интернет	<p>Литература</p> 
 <p>Поколение Z</p>	2000 и позднее	Развитие соцсетей и технологий	<p>Иностранные языки</p> 

Дмитрий ПОЛУХИН

Как хотеть большего и добиться этого

Определите ожидания – базовую потребность



Определите ожидания

Образ цели

Я точно знаю, что получу, когда достигну цели, и это что-то мне очень нравится. Я настолько хочу этого, что я готов работать очень много, чтобы получить это!



ХОЧУ

Положительное закрепление

У меня получаются первые шаги, и мне нравится моё дело. Я знаю, что я в нём хорош, занятие этим делом доставляет мне удовольствие!



МОГУ

ДЕЛАЮ



Постановка задач

Я формулирую задачу так, что у меня не возникает сопротивления выполнять её. Я разбиваю задачу на простые, понятные шаги, так что продвижение идёт естественно и непринуждённо

Похвала

Я забочусь о собственной мотивации, поэтому хвалю себя за каждый успех, а критикую редко – исключительно с целью раззадорить



ЭМОЦИИ

ЭМОЦИИ



Азарт

Я люблю соревноваться! Любое дело превращается для меня в игру, в соревнование либо с самим собой, либо с другими людьми. Согласитесь, играть куда интереснее и проще, чем напрягаться

ЭМОЦИИ



Амбиции

Чем я хуже других? Я лучше других! Я возьму и сделаю это назло всем. Пусть другие боятся и ленятся, я молодец, я смелее, быстрее, умнее и креативнее! Я буду лучшим!

Единомышленники

Когда я обсуждаю свои дела со своими друзьями, единомышленниками, я чувствую, что занимаюсь настолько интересными и важными вещами, что мне уже хочется скорее начать работать!



Внутренняя

Мои прошлые успехи

Я знаю, что на моём пути встречались задачи и посложнее, но я выполнил их на пять с плюсом! Я не побоялся и вышел победителем. Так было раньше, так будет и сейчас!



Опыт

Внешняя



Окружение

Меня окружают настолько целеустремлённые люди, для которых вопрос самомотивации даже не стоит – они полны энергии. Я вижу их каждый день, я общаюсь с ними – я один из них!



ХОЧУ

МОГУ

ДЕЛАЮ

Мотив
Потребность

Опыт
Образование

Результат
Отсутствие
результата

Желание
Интерес

Позиционирование
Самопрезентация

Отношение
к
деятельности

Удовлетворение
деятельностью

Отсутствие
удовлетворения

НЕ ХОЧУ
НЕ МОГУ
НЕ
ДЕЛАЮ

**БЛАГОДАРЮ
ЗА ВНИМАНИЕ!**