**План**

Введение

1. Психическое понятие мотива

2. Виды мотивов

3. Роль мотивов в жизнедеятельности человека

Заключение

Список литературы

**Введение**

**Актуальность** темы заключается в том, что поведение человека направляется ожиданием, оценкой предполагаемых результатов своих действий и их более отдаленных последствий. Значимость, которую субъект при этом приписывает следствиям, определяется присущими ему ценностными диспозициями, которые чаще всего обозначают словом «мотивы».

Понятие «мотив» в данном случае включает такие понятия, как потребность, побуждение, влечение, склонность, стремление и т. д. При всех различиях в оттенках значения этих терминов указывают на «динамический» момент направленности действия на определенные целевые состояния, которые независимо от их специфики всегда содержат в себе ценностный момент и которые субъект стремится достичь, какие бы разнообразные средства и пути к этому ни вели.

При таком понимании можно предположить, что мотив задается таким целевым состоянием отношения «индивид- среда», которое само по себе (хотя бы в данный момент времени) желательнее или удовлетворительнее наличного состояния.

**Цель** контрольной работы - изучить трансформацию содержания понятия "мотив" в истории психологии.

**Задачи** работы:

- дать определение мотива;

рассмотреть виды мотивов;

охарактеризовать роль мотивов в жизнедеятельности человека.

**1. Психическое понятие мотива**

Деятельность всегда побуждается определенными мотивами.

Мотивы - это то, ради чего выполняется деятельность (например, ради самоутверждения, денег и т.п.).

Понятие "мотив" (от лат. movere - двигать, толкать) означает побуждение к деятельности, побудительную причину действий и поступков. Мотивы могут быть различные: интерес к содержанию и процессу деятельности, долг перед обществом, самоутверждение и т.п.

Если человек стремится к выполнению определенной деятельности, можно сказать, что у него есть мотивация. Например, если ученик прилежен в учебе - у него мотивация к учебе; у спортсмена, который стремится достичь высоких результатов, высокий уровень мотивации достижения; желание руководителя всех подчинять свидетельствует о наличии высокого уровня мотивации к власти.

Мотив - это побуждение к совершению поведенческого акта, порожденное системой потребностей человека и с разной степенью осознаваемое либо не осознаваемое им вообще. В процессе совершения поведенческих актов мотивы, будучи динамическими образованиями, могут трансформироваться (изменяться), что возможно на всех фазах совершения поступка, и поведенческий акт нередко завершается не по первоначальной, а по преобразованной мотивации.

Термином "мотивация" в современной психологии обозначаются как минимум два психических явления: 1) совокупность побуждений, вызывающих активность индивида и определяющую ее активность, т.е. система факторов, детерминирующих поведение; 2) процесс образования, формирования мотивов, характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне.

Мотивационные явления, неоднократно повторяясь, со временем становятся чертами личности человека.

Личность характеризуют и такие мотивационные образования, как потребность в общении (аффилиация), мотив власти, мотив оказания помощи людям (альтруизм) и агрессивность. Это мотивы, имеющие большое социальное значение, так как они определяют отношение личности к людям.

Мотивы - это относительно устойчивые проявления, атрибуты личности. Например, утверждая, что определенному человеку присущ познавательный мотив, мы подразумеваем, что во многих ситуациях у него проявляется познавательная мотивация [7].

Мотив не может быть адекватно объяснен сам по себе, вне неразлучных связей и изначальной включенности в систему тех детерминант - образа, отношения, действия, личности, которые конституируют общий строй психической жизни. Его "служба" в этой жизни предопределена тем, чтобы придать поведению импульс и направленность к цели, поддерживая энергетическую напряженность поведения на всем пути стремления к ней.

Будучи непременным "запалом" любых действий и их "горючим материалом", мотив издавна выступал на уровне житейской мудрости в различных представлениях о чувствах (например, удовольствия или неудовольствия), побуждениях, влечениях, стремлениях, желаниях, страстях, силе воли и т.д. Переходя от житейской мудрости к научным объяснениям, следует начать со взглядов на мотив в эпохи, когда изучение психологических вопросов считалось занятием для философов [7].

В период античности была проведена различительная линия не только между чувственным познанием и мышлением, но также между этими разрядами явлений и побуждениями человека. Это отразилось на представлении о различных "частях" (у Аристотеля - функциях) души. Как отмечалось, они изображались разделенными даже анатомически. Пифагор, Демокрит, Платон помещали разум в голове, мужество - в груди, чувственное вожделение - в печени. У Платона это разграничение приобрело этический характер. Он считал разумную душу (она осела в голове, как наиболее близкая к небесам, к нетленному царству идей) высшим достоянием человека. Низкая - "алчущая" - часть души уводит к низменным целям, препятствует благородным мотивам. На разум возлагалась задача "обуздания" этих рвущих человека в разные стороны побуждений. В образной форме Платон описал проблему конфликта мотивов в известном мифе о колеснице, в которую впряжены два коня противоположных цветов - черный и белый; каждый тянет в свою сторону.

**2. Виды мотивов**

Существует несколько основных видов мотивов.

Мотив самоутверждения (стремление утвердить себя в социуме) связан с чувством собственного достоинства, честолюбием, самолюбием. Человек пытается доказать окружающим, что он чего-то стоит, стремится получить определенный статус в обществе, хочет, чтобы его уважали и ценили.

Мотив самоутверждения является достаточно действенным побудительным фактором, который руководители пытаются актуализировать у своих подчиненных, усиливая мотивацию к деятельности.

Над молодым специалистом, который не производит впечатления компетентного человека, насмехаются коллеги. Затронуто чувство собственного достоинства, самолюбие юноши, а он хочет, чтобы его ценили, уважали, воспринимали как интеллектуала и специалиста. Стремление самоутвердиться будет побуждать его наверстывать упущенное, совершенствовать свои способности и навыки [5].

Таким образом, стремление к самоутверждению, к повышению своего формального и неформального статуса, к позитивной оценке своей личности - существенный мотивационный фактор, который побуждает человека интенсивно работать и развиваться.

Мотив идентификации. Идентификация с другим человеком - стремление быть похожим на героя, кумира, авторитетную личность. Этот мотив побуждает работать и развиваться. Он является особенно актуальным для детей и молодежи, которые пытаются наследовать других людей в своих действиях.

Идентификация с другим человеком приводит к повышению энергетического потенциала индивида за счет символического "заимствования" энергии у кумира (объекта идентификации): появляются силы, вдохновение, желание работать и действовать так, как делал это герой

Мотив власти - это стремление субъекта влиять на людей. Потребность во власти - одна из самых главных движущих сил человеческих действий, это стремление занять руководящую позицию в группе (коллективе), попытка руководить людьми, определять и регламентировать их деятельность.

Мотив власти занимает важное место в иерархии мотивов. Действия многих людей (например, руководителей различных рангов) побуждаются мотивом власти. Стремление господствовать над другими людьми и руководить ими - это мотив, который побуждает их в процессе деятельности преодолевать значительные трудности и прилагать огромные усилия. Человек много работает не ради саморазвития или удовлетворения своих познавательных потребностей, а ради того, чтобы получить влияние на отдельных людей или коллектив [3].

Мотив власти является едва ли не единственным мотивом деятельности, активность которого не следует усиливать, поскольку последствия могут быть ужасными. Актуализация мотива власти способна, конечно, увеличить общий уровень мотивации и побуждать человека к деятельности. Но принимая во внимание нежелательное влияние этого мотива на личность (и вред для коллектива), следует довольно осторожно (в случае невозможности увеличить силу других мотивов) актуализировать этот мотив.

Процессуально-содержательные мотивы - это побуждение к активности процессом и содержанием деятельности, а не внешними факторами. Человеку нравится выполнять эту деятельность, проявлять свою интеллектуальную или физическую активность. Его интересует содержание того, чем он занимается. Действие других социальных и личностных мотивов (власти, самоутверждения и др.) может усиливать мотивацию, но они не имеют непосредственного отношения к содержанию и процессу деятельности. В случае же действия процессуально - содержательных мотивов человеку нравится (и побуждает к активности) процесс и содержание определенной деятельности.

Смысл деятельности во время актуализации процессуально- содержательных мотивов заключается в самой деятельности.

**Мотив саморазвития**

Стремление к саморазвитию, самоусовершенствованию - это важный мотив, который побуждает нас много работать и развиваться. Это стремление к полной реализации своих способностей и желание ощущать свою компетентность [4].

Когда удается актуализировать у человека мотив саморазвития, увеличивается сила его мотивации к деятельности. Талантливые тренеры, учителя, менеджеры умеют задействовать мотив саморазвития, указывая своим ученикам (спортсменам, подчиненным) на возможность и важность развиваться и совершенствоваться.

Мотив достижения - это стремление достичь высоких результатов и мастерства в деятельности; оно проявляется в выборе сложных заданий и стремлении их выполнить.

Успехи в любой деятельности зависят не только от способностей, навыков, знаний, но и от мотивации достижения. Человек с высоким уровнем мотивации достижения, стремясь получить весомые результаты, настойчиво работает ради достижения поставленных целей.

**Просоциальные мотивы**

К этой группе относятся мотивы, связанные с осознанием общественного значения деятельности, с чувством долга, ответственности перед группой или обществом.

В случае действия просоциальных (общественно значимых) мотивов происходит идентификация индивида с группой. Человек не только считает себя членом определенной социальной группы, не только отождествляется с ней, но и живет ее проблемами, интересами и целями.

Просоциальные мотивы, связанные с идентификацией с группой, чувством долга и ответственности, являются важными в побуждении человека к деятельности. Актуализация у субъекта деятельности этих мотивов способна вызывать его активность в достижении общественно значимых целей.

**Мотив аффилиации**

Аффилиация - это стремление к установлению или поддерживанию отношений с другими людьми, стремление к контакту и общению с ними. Сущность аффилиации состоит в самоценности общения. Аффилиативное общение - это такое общение, которое приносит удовлетворение, захватывает, нравится человеку.

Целью аффилиативного общения может быть поиск любви (или во всяком случае симпатии) со стороны партнера по общению.

Негативная мотивация - это побуждения, вызванные осознанием возможных неприятностей, неудобств, наказаний, которые могут последовать в случае невыполнения деятельности.

В случае действия негативной мотивации человека побуждают к деятельности страх перед возможными неприятностями или наказанием и стремление их избежать.

Таким образом, негативная мотивация (и наказание в том числе) - достаточно сильный мотивационный фактор, который способен побуждать человека к деятельности, однако он не лишен многих недостатков и нежелательных последствий.

**3. Роль мотивов в жизнедеятельности человека**

Мотивы играют огромную роль в жизнедеятельности человека, в том числе в деятельности менеджера. Они побуждают и направляют деятельность человека. Мотивы имеют смыслообразующую функцию, они придают личностный смысл целям, действиям, их содержанию.

Также мотивация определяет зону целей. А следовательно, через выбор в этой зоне цели определяется и отбор, выбор собственно действий. Таким образом, мотивы выполняют функцию активации, включают механизмы активации. Среди ролей мотивации следует выделить функцию субъективного окрашивания цели - функцию смыслообразования. Ну и, конечно, мотивы оказывают стимулирующую функцию на деятельность человека.

Для того, чтобы осуществлялась деятельность, необходима достаточная мотивация. Однако, если мотивация слишком сильна, увеличивается уровень активности и напряжения, вследствие чего в деятельности (и в поведении) наступают определенные разлады, т. е. эффективность работы ухудшается. В таком случае высокий уровень мотивации вызывает нежелательные эмоциональные реакции (напряжение, волнение, стресс и т. п.), что приводит к ухудшению деятельности [2].

Экспериментально установлено, что существует определенный оптимум (оптимальный уровень) мотивации, при котором деятельность выполняется лучше всего (для данного человека, в конкретной ситуации). Например, уровень мотивации, который условно можно оценить в семь баллов, будет наиболее благоприятным. Последующее увеличение мотивации (до 10 и более) приведет не к улучшению, а к ухудшению эффективности деятельности. Таким образом, очень высокий уровень мотивации не всегда является наилучшим. Существует определенная граница, за которой дальнейшее увеличение мотивации приводит к ухудшению результатов.

Если у человека есть стимул делать что-то, то он не просто выполняет рутинную работу, а занимаясь тем, что ему интересно, вкладывает в это всю свою душу, а все потому, что у него есть мотивация, у него есть «его зачем».

Правильно говорят, если человек хочет что-то сделать, то он ищет, как сделать это, если же не хочет, то ищет отговорки и причины, которые позволят ему не заниматься этим. Таким образом, если дать человеку стимул действовать, то он будет делать работу, которой занимается, в разы лучше того, у кого нет стимула.

Если же при этом у него есть еще и огромная мотивация, то он горы свернет, но получит то, к чему идет, не важно, что окружающим задуманное кажется нереальным или невыполнимым, ему на это совершенно наплевать. Просто потому, что он имеет цель, и огромный стимул достичь ее, он не смотрит на преграды и не думает о трудностях, с которыми может столкнуться, и все потому, что он замотивирован, и чем больше его мотивация, тем большего он достигнет.

И все по той простой причине, что у него есть, зачем делать это, как правило, люди, не имеющие стимула делать что-то, делают это спустя рукава, даже если это надо им самим. А если начинают идти к чему-то большему, то, если они не обладают достаточно сильным стимулом, начинают смотреть на преграды и думать, как же мне достичь этого, тут уже начинают появляться отговорки наподобие: «это же так сложно», или, «а вдруг у меня ничего не получится», «вдруг надо мной будут смеяться», «а что подумают обо мне окружающие и те, кто меня знают».

психический мотивация человек

**Заключение**

Таким образом, на основе выше изложенного можно сделать следующий вывод.

Мотив - это внутренняя устойчивая психологическая причина поведения или поступка человека. Это то, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим его к совершению действия.

Мотив - это то, ради чего осуществляется деятельность, «в качестве мотива могут выступать предметы внешнего мира, представления, идеи, чувства и переживания.

Общее системное представление мотивационной сферы человека позволяет исследователям классифицировать мотивы. Как известно, в общей психологии виды мотивов (мотивации) поведения (деятельности) разграничиваются по разным основаниям.

В качестве таковых выступают:

а) характер участия в деятельности;

б) время (протяженность) обусловливания деятельности;

в) социальная значимость;

г) факт их включенности в саму деятельность или нахождения вне ее;

д) определенный вид деятельности, например учебная мотивация, и др.

Социально-экономические преобразования, происходящие в российском обществе, требуют существенных изменений в психологии и поведении людей, и без таких изменений проводимые реформы вряд ли дадут желаемые результаты. В ходе соответствующих преобразований люди должны научиться по-новому относиться к тому, что происходит с ними и вокруг них, а для этого необходимо изменить их психологию, и в первую очередь мотивацию социального поведения.

**Список литературы**

1. Айламазьян А.М. Выбор мотивов деятельности: теоретические аспекты проблемы и экспериментальное изучение // Вопросы психологии. 2011. - № 1

2. Ассев В.Г. Мотивационная регуляция поведения личности: Автореферат дис. на соиск. учен. степ, доктора психол. наук. М., 2011.

. Бороздина Л.В. Диагностика мотивации достижения успеха и избегания неудачи (авторская разработка психодиагностической схемы). М., 2012.

. Горчакова Е.Б. Мотив достижения успеха в структуре личности и деятельности будущих менеджеров: Автореф. дис. . канд. психол. наук. -М., 2012.

. Нюттен Ж. Мотивация // Экспериментальная психология / Под ред. П. Фресса и Ж. Пиаже. Вып. 5. М., 2012

. Оллпорт Г. Личность в психологии. М., 2011.

. Психология человека от рождения до смерти. / Под ред. А.А. Реана. - СПб. - 2012.

. Подольский А.И. Психология развития человека: в поисках новых подходов. М., 2012

. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг: Практическое руководство. - СПб.-2011.