Іванов С. Ю. 5341м

**1. Розкрийте предмет мотивації поведінки і діяльності людини, проблему відносини мотивів до потреб і до діяльності.**

Діяльність людини є основним фактором формування особистих потреб. Чим ширшою й багатограннішою є діяльність людини, тим різноманітнішими є її потреби і тим повніше вони задовольняються. Зміна і розвиток потреб відбувається через зміну і розвиток предметів, які їм відповідають і в яких вони «опредметніються» і конкретизуються.

Предмет потреби – матеріальний або ідеальний, що чуттєво сприймається або даний тільки в уявному плані - ми називаємо мотивом діяльності.

Мотиви діяльності несуть в собі дійсну змістовну характеристику потреб.

Емоції виконують дуже важливу функцію в мотивації діяльності, але самі емоції не є мотивами.

іГенетично вихідним і характерним для людської діяльності є розбіжність мотивів і цілей. Навпаки, їх збіг є вторинним явищем - або результатом придбання самостійної спонукальної сили, або результатом усвідомлення мотивів, що перетворює їх в мотиви-цілі. На відміну від цілей, які завжди є свідомими, мотиви, як правило, актуально не усвідомлюються суб'єктом: коли ми здійснюємо ті чи інші дії - зовнішні, практичні або мовні, розумові, то ми звичайно не віддаємо собі звіту в мотивах, які їх спонукають.

**2. Дайте загальну характеристику видам мотивів.**

В основному всі види мотивів діляться за группами (ситуаційні мотиви,

мотиви цілей, мотиви вибору засобів і способів досягнення мети), ступенем суспільної значимості (широкого соціального плану, групового плану, індивідуально-особистісного характеру), ведучим мотиватором (багатозначні, однозначні), структурами мотивів (первинні, вторинні), критерієм стійкості (мотиви узагальненої стійкості, конкретні стійкі мотиви, загальні нестійкі мотиви), залежно від ставлення людини до самої діяльності (зовнішні, внутрішні).

Мотиви бувають також усвідомленими (переконання, прагнення, ідеал, інтерес, бажання, хотіння, схильність, установка) і неусвідомленими (потяг).

Розрізняють ще такі три групи мотивів: прості (потяги, бажання, хотіння), складні (інтереси, схильності, ідеали), випадкові (почуття, звички й афекти).

**3. Розкрийте історію психології мотивації.**

Широке дослідження мотивації починається у XV ст. в період панування ідей гедонізму. До питань мотивації зверталися також філософи XVII ст. – Спіноза, Гоббс, Декарт. Французькі матеріалісти XVIII ст. – Є. Кондільяк, П. Гольбах, К. Гельвецій.

Новий етап вивчення детермінації поведінки розпочався в кінці XIX ст., у зв'язку з появою вчення З. Фрейда про несвідоме і потяги людини.

Вперше термін "мотивація" використав А. Шопенгауер в статті "Чотири принципи достатньої причини" (1900-1910), після чого його стали широко використовувати у психологічній науці.

На сьогодні багато науковців приділять значну увагу проблемам мотивації особистості. Вони висвітлюють існуючі та викладають власні різноманітні теоретичні підходи до вивчення цієї проблеми і до визначення понять "мотивація" і "мотив".

**4. Охарактеризуйте чотири етапи у розвитку теоретичних поглядів на мотивацію.**

Перший етап пов'язаний з виникненням «школи наукового управління», коли на зміну розпливчастим і досить суперечливим загальним принципам управління запропонували наукову систему знань про форми і методи раціональної організації виробництва та праці.

Другий етап у розвитку теорії мотивації пов'язаний із школою «людських стосунків». Школа рекомендувала застосовувати прийоми управління людськими взаєминами шляхом впливу безпосередніх керівників на підлеглих та забезпечення широких можливостей для спілкування в процесі роботи.

Третій етап формування наукових підходів до проблеми мотивації був обґрунтуванням «теорії X» і «теорії Y», які узагальнили типові враження керівників про ставлення працівників до роботи. «Теорія X» виходить з того, що пересічний індивід є лінивим і прагне на роботі уникати трудових зусиль, тому його треба жорстко контролювати й примушувати. Основою «теорії Y» є те, що пересічний працівник за відповідної підготовки й належних умов здатний брати на себе відповідальність, виявляти творчий підхід і винахідливість.

Четвертий етап у розвитку теорії і практики мотивації пов'язаний з переоцінкою ролі й місця людини в суспільному виробництві, з новою «ідеологією» менеджменту, реформуванням виробничого менеджменту в менеджмент «людських ресурсів».

**5. Дайте характеристику процесуальним та результативним компонентам мотивації.**

Процесуальний компонент мотивації набуває особливого значення – у самому процесі, а не в результаті.

Результативний складник мотивації пов’язаний з окресленням далеких перспективних цілей та з прийняттям людиною цілей і завдань у самій діяльності.