

С. І. Очеретянко

МОТИВ

МОТИВ (від лат. *moveo* – штовхаю, рухаю) – спонукання людини до дій і вчинків, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби. Останні є первинними й вторинними, до перших належать спільні для різних людей потреби, зумовлені фізіол. причинами, без їх задоволення людина не може існувати. Ці потреби генетичні, вроджені, до них належать: сон, харчування тощо. Вторинними є потреби, пов'язані з життєвим досвідом, індивідуальними рисами характеру особи, а, отже, є різними у різних людей. М. можуть виступати почуття, уявлення, думки, поняття, ідеї, морал. ідеали, інтереси, переживання тощо. Будь-яка свідома людська дія виходить із М., з спонукал. переживання чогось важливого, що розкриває на думку С. Рубінштейна сенс даної дії для індивіда, тобто її внутр. психол. зміст. При цьому свідома дія завжди спрямована на досягнення певної мети, яку також усвідомлює людина. М. у цьому випадку є причиною тієї чи ін. цілі. М. і ціль не тотожні, хоч інколи збігаються. Одна й та сама дія може спричинитися різними М. водночас; зовні однакові дії можуть відбуватися завдяки різним М. Будь-який акт поведінки здебільшого спонукається не одним, а кількома М., одні з яких відіграють провідну роль, а ін. підпорядковані їм. Сукупність М. діяльності утворює складну динам. систему. Це означає, що, будучи відносно стійкою у кожній людині, система М. може змінюватися залежно від тих змін, що відбуваються у внутр. структурі особистості, а також у зовн. умовах її життєдіяльності. Систему М., що визначає конкретні форми діяльності або поведінки людини, називають мотивацією. Вона пов'язана зі станом особистості, який визначає ступінь активності людини та спрямованості її дій у певній конкретній ситуації. Розкриття причин, що пояснюють поведінку та вчинки людини, передбачає аналіз тих психол. моментів, якими вони визначаються, тобто аналіз сукупності М., якими зумовлено конкретну поведінку. Є різні форми мотивації залежно від змісту і психіч. сутності М., що спонукають поведінку людини в різних видах діяльності (праця, навчання, гра, спорт) або в процесі спілкування з ін. людьми. У кожній особи є відносно стійка система М., яка усталася в процесі її життя. На різних вікових етапах мотивація людини відзначається специфіч. особливостями, пов'язаними зі зміною провід. видів діяльності й соц. ситуації розвитку. Кер. будь-якої організації необхідно постійно стимулювати співроб. до роботи, використовувати різноманітні мотивац. прийоми, враховувати при цьому індивідуальність кожної особистості, унікальність мотивац. структури поведінки, стале співвідношення

потреб, спонукань та М. людей. Зважаючи на те, що М. бувають внутр. та зовн. (матеріал. та нематеріал.), а також позитив. та негатив., кер. повинен ефективно використовувати наявні засоби мотивац. впливу, систему винагород тощо. Так, позитив. зовн. М. (винагородою), що спонукатиме працівника ще краще виконувати завдання, є премія за успішну роботу, додатк. пільги, просування по службі тощо; позитив. внутр. М. є захопленість роботою, можливість твор. підходу до її виконання, відчуття досягнення результату, успіху, самоповаги; негатив. зовн. М. є покарання за невиконану роботу (чи виконану неякісно, неналеж. чином); негатив. внутр. М. є рутинна, одноманітна робота, якої людина намагається позбутися.

Рекомендована література

1. Нестерчук В. П. Организация и мотивация труда. К., 1999.

Бібліографічний опис:

Мотив / С. І. Очеретянко // Енциклопедія Сучасної України [Електронний ресурс] / Редкол.: І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк [та ін.] ; НАН України, НТШ. – К. : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2019. – Режим доступу:

<https://esu.com.ua/article-68737>

2001-2025 © Ця енциклопедична стаття захищена авторським правом згідно з чинним законодавством України ([докладніше](#)).