

Понятие мотивации. Мотивация по Риссу.
Нейрологические уровни Дилтса. Модель
ценностей Грейвза.

Выполнили: Максименко М.В., Климович Б.С.

Понятие мотивации

- Мотивация — процесс, с помощью которого, например, менеджер побуждает других людей работать для достижения организационных целей, тем самым удовлетворяя их личные желания и потребности. Потребности — это то, что возникает и находится внутри человека, что достаточно общее для разных людей, но в то же время имеет определенное индивидуальное проявление у каждого человека. Потребности представляют собой то, от чего человек стремится освободиться, так как, пока потребность существует, она дает о себе знать и «требует» своего устранения.
- Мотив — это то, что вызывает определенные действия человека. Мотив находится «внутри» человека, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что надо сделать и как будет осуществлено это действие. Поведение человека обычно определяется не одним мотивом, а их совокупностью, в которой мотивы могут находиться в определенном отношении друг к другу по степени их воздействия на поведение человека. Мотивация, рассматриваемая как процесс, теоретически может быть представлена в виде шести стадиях, следующих одна за другой.

Стадии мотивации

- **Первая стадия** — возникновение потребностей. Потребность проявляется в виде того, что человек начинает ощущать, что ему чего-то не хватает. Проявляется она в конкретное время и начинает «требовать» от человека, чтобы он нашел возможность и предпринял какие-то шаги для ее устранения. Потребности могут быть самыми различными. Условно их можно разбить на три группы: физиологические, психологические, социальные.
- **Вторая стадия** — поиск путей устранения потребности. Раз потребность возникла и создает проблемы для человека, то он начинает искать возможности устранить ее: удовлетворить, подавить, не замечать. Возникает необходимость что-то сделать, что-то предпринять.
- **Третья стадия** — определение целей (направления) действия. Человек фиксирует, что и какими средствами он должен сделать, чего добиться, что получить для того, чтобы устранить потребность. На данной стадии происходит увязка четырех моментов: что я должен получить, чтобы устранить потребность; что я должен сделать, чтобы получить то, что желаю; в какой мере я могу добиться того, чего желаю; насколько то, что я могу получить, может устранить потребность.
- **Четвертая стадия** — осуществление действия. На этой стадии человек затрачивает усилия для того, чтобы осуществить действия, которые в конечном счете должны предоставить ему возможность получения чего-то, чтобы устранить потребность. Так как процесс работы оказывает обратное влияние на мотивацию, то на этой стадии может происходить корректировка целей.
- **Пятая стадия** — получение вознаграждения за осуществление действия. Проведя определенную работу, человек либо непосредственно получает то, что он может использовать для устранения потребности, либо то, что он может обменять на желаемый для него объект. На данной стадии выясняется, насколько выполнение действий дало желаемый результат в зависимости от этого происходит либо ослабление, либо сохранение, либо же усиление мотивации к действию.
- **Шестая стадия** — устранение потребности. В зависимости от степени снятия напряжения, вызываемого потребностью, а также от того, вызывает устранение потребности ослабление или усиление мотивации к деятельности, человек либо прекращает деятельность до возникновения новой потребности, либо продолжает искать возможности и осуществлять действия по устранению потребности. Из множества разработанных мотивационных моделей можно выделить следующие: кнута и пряника; содержательные теории мотивации; процессуальные теории мотивации.

Факторный анализ Стивена Рисса

Американский профессор психологии Стивен Рисс сформировал методом факторного анализа список из 16 потребностей:

- **Приятие** - потребность в одобрении других людей
- **Любознательность** - потребность размышлять
- **Насыщение** - потребность потреблять пищу/размышлять обо всем, что с ней связано
- **Семья** - потребность растить своих детей
- **Честь** - потребность соблюдать традиционные кодексы морали
- **Идеализм** - потребность в социальной справедливости
- **Независимость** - потребность полагаться на себя самого
- **Власть** - потребность оказывать влияние
- **Порядок** - потребность в структуре, желание все упорядочивать
- **Физическая Активность** - потребность в мускульной активности
- **Романтические отношения** - потребность в сексе
- **Сбережения** - потребность собирать
- **Социальные Контакты** - потребность во взаимодействии с другими людьми
- **Общественное Положение** - потребность в престиже
- **Покой** - потребность в эмоциональном спокойствии
- **Соревновательность** - потребность расплатиться за обиду

Суть теории Рисса

Суть Теории мотивационной чувствительности: в основе любого человеческого желания лежит один из 16-ти базовых мотивов или комбинация из них. Это значит, что на все наши действия, мысли и чувства мотивы оказывают влияние.

Тест Рисса позволяет выяснить не только, что нас мотивирует, но и насколько. В результате у каждого образуется свой Личный мотивационный профиль, индивидуальный, как отпечатки пальцев. И заметное влияние на наши действия, мысли и чувства оказывают только те мотивы, что выражены наиболее сильно или наиболее слабо. Эти мотивы С.Рисс назвал значимыми.

Нашу индивидуальность объясняет еще также и то, что одни и те же потребности могут быть удовлетворены совершенно разными способами. Какими способами человек удовлетворяет значимые для него потребности, зависит от того, каковы его убеждения, какими навыками он обладает, можно сказать, что это зависит от уровня развития конкретного человека. Хорошая новость! Все это можно менять. Неизменными остаются только значимые мотивы. Следовательно, зная свой мотивационный профиль, можно осознанно пересматривать свои убеждения, приобретать недостающие навыки, тем самым внося позитивные изменения в свою жизнь.

Удовлетворение значимых мотивов вызывает у нас удовольствие, ощущение счастья. Невозможность удовлетворить свои значимые мотивы вызывает у человека страдания. Стивен Рисс ввел понятие «счастье, основанное на ценностях» - в момент, когда все значимые мотивы человека удовлетворяются настолько, насколько они выражены, человек испытывает это самое счастье. Мир и события вокруг нас непрерывно меняются, поэтому невозможно долго находиться в этом состоянии. Теория Рисса наглядно иллюстрирует мимолетность счастья, о которой мы все знаем и к которой давно привыкли.

Нейрологические уровни - концепция Г. Бейтсона и Р. Дилтса. В строении личности предлагается различать уровни:

- Окружение, Что меня окружает? Кем и чем я себя окружаю? Кто я как окружение для других людей?
- Поведение, Что я чаще всего делаю по жизни, каковы мои планы?
- Способности, Что я умею, что умею лучше всего, что я люблю делать?
- Убеждения. Почему я так поступаю? Чем обосновываю причины своих поступков?
- Ценности. Зачем, во имя чего я делаю то или иное? Что для меня самое важное? Каковы мои главные ценности в жизни? На этом уровне живут, действуют и героически принимают мученическую смерть борцы за веру и за идею всех сортов и оттенков.
- Личностное своеобразие (идентичность). Кто я? В чем главным я отличаюсь от других людей?
- Личная миссия. Куда мне развиваться? Кем я могу быть, развиваясь? Каково мое предназначение? Зачем я тут?

- Каждый следующий логический уровень - от миссии к окружению - должен соответствовать предыдущему: например, если заявлена новая способность, то должны быть и действия, ее реализующие и развивающие, и контексты, в которых эти действия будут производиться.

Дилтс предложил некоторые упражнения на неврологические уровни:

- Определите проблему. "Например, некие субъекты регулярно бьют меня по лицу в тёмном переулке". Дальше, оставаясь в контексте проблемы отвечайте на вопросы. Для того, чтобы работать с проблемой было проще, отвечая на вопросы, якорите уровень. Например, разложите 6 бумажек с названиями уровней на столе, и, в то время как работаете с уровнем, кладите руку на соответствующую ему бумажку. Возможны и другие варианты якорения.

Уровни и вопросы

- **Окружение.** Что меня окружает? Обратите внимание на детали. В приведённом примере, это может тёмный переулок, грязь, слякоть, собственно субъекты... в т.ч. я сам, как один из объектов картины. Отвечаем до тех пор, пока картина не будет достаточно полной. У многих людей такой критерий того, что ответы ещё есть: Рука словно примагничена к бумажке. Когда ответы заканчиваются, рука отлипает и "примагничивается" к следующей.
- **Поведение.** Что я делаю? Что делают другие люди? Например: я захожу в переулок, субъекты просят у меня сигарету, я отвечаю: "Свои надо иметь", после чего субъекты дают в ... лицо.
- **Способности.** А что я вообще могу и умею? Например: Умею смело входить в тёмные переулки и вступать в коммуникацию со всякими подозрительными личностями. Умею хамить...
- **Ценности и убеждения.** Что в этой ситуации важно? Ценности, обычно описываются одним словом, редко большим количеством слов. Убеждения же объясняют, как наши ценности связаны с другими уровнями. Например с поведением. Например: Важна свобода. Важна крутость. А быть крутым, значит хамить. Быть свободным, значит игнорировать сигналы опасности...
- **Личностное своеобразие.** Кто я? Крутой, хам, свободный человек...
- **Миссия/Цель.** Зачем я это делаю? Чего я хочу. Что я получу/получаю в результате? Например: Хочу безопасно добраться до дома.

Перемещение «Вверх»

После того, как мы ответили на все вопросы, перемещаясь по нейробиологическим уровням "вверх", идём обратно и обращаем внимание, как ответы на вопросы меняются:

- **Личностное своеобразие.** Кто я? Например: Разумный человек.
- **Ценности и убеждения.** Что в этой ситуации важно? Например: Важны жизнь, здоровье и хороший внешний вид. Как следствие безопасность.
- **Способности.** А что я вообще могу и умею? Например: Умею находить освещённую дорогу, и разгружать конфликты, чтобы все участники в результате были живы/здоровы/довольны.
- **Поведение.** Что я делаю? Что делают другие люди? Например: Я иду по освещённой улице. Если путь лежит через тёмный переулок, ищу освещённый путь. Захожу в переулок только если более безопасного пути нет.
- **Окружение.** Что меня окружает? Обратите внимание на детали. Я чистый, здоровый, нахожусь на освещённой улице. Вокруг приветливые люди.

Модель Грейвза

- Изначально Грейвз исследовал мировоззрение своих студентов как отдельных взрослых личностей. Но в итоге стало очевидно, что так же развиваются и взрослые, и дети, и группы людей: коллективы, организации, государства, всё общество в целом.

Как, например, развивается личность ребёнка? Упрощённо можно представить такие этапы:

- Младенец эгоцентричен, и все его рефлексy нацелены на выживание здесь и сейчас (ориентация на «я», бежевый уровень).
- У подросшего малыша формируется привязанность к «своим» взрослым, от которых он зависит; на этом этапе дети верят в сказки, много фантазируют, а чувство защищённости им дают семья и стабильность (ориентация на «мы», фиолетовый уровень).
- Подросток бунтует, воюет за лидерство со старшими, ровесниками, всем миром (ориентация на «я», красный уровень).
- Переход в статус взрослого во многих культурах сопровождается инициацией.
- Типичный современный обряд инициации — это армия со всеми её «прелестями»: преодолением трудностей, подчинением, коллективной ответственностью (ориентация на «мы», синий уровень);
- Взрослый человек, преодолев барьеры прошлого этапа, стремится к успеху, строит карьеру (ориентация на «я», оранжевый уровень).
- При благоприятных условиях возникает желание создать гармоничный союз — семью или команду единомышленников, с которыми есть к чему стремиться совместно (ориентация на «мы», зелёный уровень).
- Следующему этапу может соответствовать рост экспертности в своей профессиональной сфере и поиск смысла жизни (ориентация на «я», жёлтый уровень).
- Далее — переход от смысла собственной жизни к пониманию целостности мира со всеми его взаимосвязями (ориентация на «мы», бирюзовый уровень).

Пример реакции сотрудников на типичные ситуации на примере ИТ-компании в зависимости от их типа ценностей

В компании принят демократичный стиль руководства. Все сотрудники и руководители работают в едином опенспейсе, обедают на общей кухне, спорят и обращаются друг к другу на «ты»

- **Красный и синий:** «Бардак. Как работать, если непонятно, кто тут главный?» Плоская структура воспринимается как повод злоупотреблять правилами. Все правила могут исказиться до тех пор, пока не вмешается руководство.
- **Оранжевый:** «Покажите, что конкретно я должен делать, и отойдите». Не особо толерантен к коллаборативным пространствам. Все минусы опенспейсов воспринимает болезненно, пользуясь при этом их плюсами.
- **Зелёный и выше:** «Приятно работать в команде единомышленников, где все равны».

Віприсі

- Кратко расскажите что такое мотивация
- Что такое Мотив (Кратко)
- В скольких стадиях может представляться мотивация
- Из каких потребностей Стивен Рисс сформировал список
- Какова суть теории Рисса
- Какие уровни различают в строении личности
- Упражнения на неврологические уровни Дилтса
- Модель Грейвза