

УДК: 141.7:303.823. 3

## СОЦІАЛЬНО-ФІЛОСОФСЬКИЙ АНАЛІЗ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ: МОЖЛИВОСТІ РЕЗОНАНСНОГО УПРАВЛІННЯ

Водоп'янов К.Г. (м. Запоріжжя)

### **Анотації**

*Стаття присвячена пошуку можливостей здійснення організаційних резонансних впливів на самоорганізаційні процеси мотивації поведінки та діяльності людини. Автор розглядає потреби й цінності як провідні параметри порядку мотиваційного процесу, аналізує основні механізми перетворень, яких зазнають стабільні мотиваційні утворення в ході породження дії.*

*The article is devoted to the searching of the possibilities of organizational influences on the self-organizational processes in human behavior and activity motivation. The author considers needs and values as the main parameters of order in motivation, gives the analysis of the main mechanisms of transformations, which undergo the stable motivational formations during genesis of action.*

### **Ключові слова**

МОТИВАЦІЯ, СИНЕРГЕТИКА, ДІЯЛЬНІСТЬ, РЕЗОНАНСНЕ УПРАВЛІННЯ, ПОТРЕБА, ЦІННОСТЬ, АКТУАЛІЗАЦІЯ, КОНКРЕТИЗАЦІЯ, МОТИВАЦІЙНИЙ ГРАДІЄНТ

### **Вступ**

Синергетичний підхід відкриває нові можливості для побудови гармонічних та ефективних управлінських відносин у соціальних організаціях. У той же час, соціальні процеси мають ряд специфічних особливостей, які накладають обмеження на ефективне застосування синергетичного підходу до управління. З погляду синергетики якнайкраще можуть бути зрозумілі тільки колективні, масові процеси. Поведінку, мотиви, особистісні переваги кожного окремого члена суспільства або, навіть малої соціальної групи (так званий «хаос на мікрорівні»), навряд чи можна з'ясувати за допомогою виключно синергетики. Також синергетика не бере до уваги соціальну рефлексію, можливість людини безпосередньо й свідомо протидіяти макротенденціям самоорганізації соціальних спільнот. Зазначені обмеження вимагають дещо іншого підходу до використання наукового потенціалу синергетики в практиці управління соціальними організаціями. При розв'язанні цього завдання більш продуктивним буде використовувати синергетичний підхід не цілком, у його «традиційній» формі, а запозичати окремі ідеї й положення, які можуть стати новими світоглядними основами ефективного управління соціальними організаціями. Синергетика, дослівно, означає «теорія спільної дії». Найбільший інтерес у питанні практичного застосування синергетики до

управління соціальними системами становить саме цей її потенціал, як теорії спільної дії. Іншими словами, як, використовуючи ідеї та знання синергетичного підходу організувати ефективні спільні дії в соціальних системах. Як відомо, у науковій літературі система факторів і рушійних сил, що детермінують поведінку людини й спонукають її до здійснення певних дій, позначається поняттям «мотивація». Управління мотивацією поведінки та діяльності людини здається нам найбільш імовірною сферою, де здатні «прижитися» ідеї й принципи синергетики. Адже саме тут можливе подолання проблем «хаосу на мікрорівні» і соціальної рефлексії.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У зв'язку з тим, що мотивація має складну структуру, вона вивчається у рамках різних наук, таких як біологія, фізіологія, загальна й соціальна психологія, філософська й соціальна антропологія, етика й соціальна філософія. У той же час, в роботах представників соціосинергетичного підходу проблема мотивації ще не виступала в ролі центральної при розгляді питань управління. Вона, як правило, згадувалася в контексті проблем «хаосу на мікрорівні» і соціальної рефлексії, мова про які йшла вище. У цьому плані, окремо відрізняється спільна стаття В. Бодрова, Г. Ложкіна й А. Плюща «Нелінійна модель мотиваційної сфери особистості» [1]. У даній роботі мотиваційна сфера особистості аналізується як відкрита система, що самоорганізується, а також пропонується її модель, заснована на постулатах нелінійного мислення. Також заслуговує згадування робота Л. Станкевича й П. Полякової [2], у якій представлений аналіз мотивації із соціально-філософських позицій, а також подане оригінальне трактування мотивації як своєрідного виду духовної діяльності. **Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми** Мотивація - це процес, пов'язаний з досягненням мети. Тому питання про можливості й способи управління ним має принципове значення для соціально-філософського аналізу проблем мотивації. Однак при ближчому розгляді виявляються наступні фактори, що ускладнюють і роблять не до кінця ясним процес практичного управління мотивацією: неочевидність мотивів, мінливість мотиваційного процесу, розбіжність (до деякої міри унікальність) мотиваційного поля в кожній окремо взятій людині.

**Мета даної роботи** – виявити в мотивації ті самі «точки», через які можливе здійснення організаційних резонансних впливів на самоорганізаційні процеси.

### **Обговорення проблеми**

Глибинний смисл мотиваційного процесу, його природа обумовлені соціальним буттям людини, системою наявних суспільних відносин. Адже особистість є як суб'єктом, так і об'єктом соціальних впливів. Суспільство здатне диктувати оптимальні способи й умови задоволення потреб особистості, обмежувати деякі з них. Крім того, з ускладненням

суспільної організації й підвищенням рівня розвитку суспільства відбувається формування нових мотивів, а деякі мотиви, навпроти, стають неактуальними в нових умовах. При соціально-філософському розгляді проблем мотивації головний акцент робиться на її взаємозв'язок із діяльністю. Зокрема, у центрі соціально-філософського аналізу опиняються такі питання: вивчення детермінант поведінки, першопричин діяльності, регулююча роль мотиву, можливості управління мотивацією та інші. Під діяльністю у філософії традиційно прийнято розуміти специфічну людську форму активного ставлення до навколишнього світу, зміст якої полягає в його доцільній зміні та перетворенні в інтересах людини. «Діяльність - одне з фундаментальних понять класичної філософської традиції, що фіксує у своєму змісті акт зіткнення цілепокладаючої вільної волі суб'єкта, з одного боку, і об'єктивних закономірностей буття, - з іншого. Відповідно до цього в структурі діяльності традиційно виділяються суб'єктна (цілепокладаючий суб'єкт) і об'єктна (предмет діяльності, знаряддя діяльності та її продукт) компоненти» [3, с. 200]. Фундаментальна характеристика діяльності – це цілепокладання, тобто свідома постановка та реалізація певної мети. Саме конкретна мета, що людина ставить перед собою, і поєднує в єдине ціле складну структуру регуляторних процесів поведінки людини. Без такої мети немає й організованої, строго направленої поведінки. «Процеси ініціації й реалізації дій, спрямованих на конкретну мету, що обумовлюють те, що людина здійснює даний вчинок, а не інший, і являються процесами мотивації. Вивчення мотиваційних процесів є, по суті справи, вивчення особистості в її дії... Можна сказати, що й ціль діяльності, і програма конкретних дій, або те, до чого повинна вести реалізація програми, є елементами, з яких складається зміст мотиву» [4, с. 145-146]. Із цього виходить, що в соціально-філософському аналізі регулююча роль мотиву полягає у визначенні мети діяльності й призначенні для її досягнення програми, що створює основу ухвалення рішення про дію. Таким чином, мова йде про певний рід дій, а саме про дії, спрямовані на досягнення заздалегідь запрограмованого результату. Подібна програма може мати як строго вивірений алгоритм, так і може бути позначена лише загальною, конкретизуючись по ходу реалізації. Порушуючи питання в цій площині, Г.Н. Соколова визначає мотив як «вербалізацію мети й програми, що дає можливість даній особі розпочати певну діяльність» [4, с. 146]. Факторами, що спонукають до дії, будуть у цьому розумінні деякі стани напруги, що пов'язані з потребами людини. «Мотив - це відбита потреба, відображення у свідомості відносин суб'єкта зі світом, що вимагають активності у формі діяльності» [1, с. 92]. При такому підході (через діяльність) змінюється оцінка ролі потреби в поведінці людини. Вона стає одним з тих станів, які життєво важливі для збереження існування й розвитку суб'єкта. Як відомо, потреба характеризує об'єктивні умови існування живого організму, стан

нестатку, у якому фіксується неузгодженість між наявними та необхідними умовами. Згідно з підходом Д.А. Леонтьєва [5], потреба виступає вже не як негативна (відсутність, нестаток у чому-небудь), а як позитивна характеристика індивіда, що відображає присутність певної форми взаємодії зі світом, діяльності, конкретної форми активності. А, як відомо, у повноті й різноманітті таких проявів полягає ознака внутрішнього багатства людини. Діалектична єдність потреб і діяльності полягає в наступному. Потреби носять активний характер і служать людині спонуканням до діяльності, яка, в кінцевому рахунку, завжди спрямована на задоволення потреб: здійснюючи свою діяльність, людина сильніше й повніше прагне задовольнити їх. З іншого боку, сама ця діяльність виступає найважливішим фактором формування потреб. Чим вона ширше й багатобічніше, тим різноманітніше потреби людини й тем повніше, у підсумку, вони задовольняються [6, с. 32]. Відповідно до уявлень системного підходу, існує загальна закономірність, за якою варіативність елементів системи й сполучень між ними виступає основою для прогресивного розвитку системи в цілому.

Виходячи із цього, можна говорити про те, що велика розмаїтість індивідуальних потреб, потреб мікро- і макросоціальних спільнот не перешкоджає, а навпроти, сприяє розвитку соціуму. Соціально-філософське вивчення мотиваційного процесу неминує приводить до необхідності врахування проблеми цінностей. Основні тези, що характеризують природу й сутність цінності, полягають у тому, що, по-перше, цінність - це функціональне відношення предметів до людини. Насамперед, цікавить не сам предмет, а його функції, які він виконує для людини, тобто здатність задовольняти які-небудь потреби людини. По-друге, цінність то є не природна, а соціальна властивість об'єкта. Ця соціальна властивість з'являється, коли об'єкт береться у відношенні до практичної людської діяльності. Суб'єктом ціннісного відношення виступає не індивід, що пізнає, а людська практична діяльність. Сама ж цінність виступає як об'єктивна відповідність даного явища, процесу, вчинку, події, ідеї об'єктивним потребам та інтересам. По-третє, про ціннісне відображення в повному сенсі можна говорити тільки тоді, коли є присутнім живе переживання, що орієнтує людину й спонукає її до практичних дій [7, с. 544-545]. Із цих положень можна зробити висновок, що мотиви, виконуючи в поведінці й діяльності людини смислостворюючу й регулюючу роль, виявляються тісно пов'язаними із цінностями особистості. Цінності, виступаючи в ролі вкорінених у структурі особистості загальносоціальних регуляторних механізмів, задають межі або рамки соціального існування суб'єкта. Як форми припустимого в даній соціальній спільноті виявлення основних потреб людини, вони виконують нормативні функції управління діяльністю. Автори статті «Нелінійна модель мотиваційної сфери особистості» вказують на те, що функція існуючих норм поведінки в тій або іншій

ситуації двояка. «З одного боку, цінності, що буквально пронизують всі соціальні структури суспільства, види діяльності, сукупності ролей, являють собою поле можливих мотиваційних утворень суб'єкта. З іншого боку, цінності, що культивуються в даному суспільстві, являються тими зовнішніми критеріями оцінки ситуації, на які суб'єкт спирається в процесі вибору мотиву» [1, с. 97]. Таким чином, цінності присутні на всіх етапах мотиваційного процесу, починаючи з моменту виникнення спонукання до постановки цілей. Так, на етапі усвідомлення спонукання цінності можуть або полегшити цей процес, або, навпроти, загальмувати його, якщо дане спонукання суперечить цінностям даної особистості. Надалі відбувається вибір засобів, за допомогою яких передбачається досягти мети й, якщо прийнятних засобів не знаходиться, то людина найчастіше відмовляється від реалізації поточної мети, або відкладає її здійснення до виникнення нових, сприятливих обставин. Успішно задоволена потреба, її образ переходять у розряд потенційних. Причому, у випадку переоцінки цінностей можлива відмова від повторення реалізації даної потреби тими ж засобами. На початку статті ми говорили про те, що для соціально-філософського аналізу проблем мотивації принципове значення має питання про можливості й способи управління даним процесом. А також про те, що при ближчому розгляді виявляється ряд факторів, які ускладнюють і роблять не до кінця зрозумілим процес практичного управління мотивацією: неочевидність мотивів, мінливість мотиваційного процесу, розбіжність (до деякої міри унікальність) мотиваційного поля в кожного окремо взятої людини. У той же час, існують інші фактори, які вказують на те, що мотивація, не дивлячись на зазначені складності, може успішно виступати в ролі об'єкта управлінських впливів. У науковій літературі мотиви найбільше часто ототожнюються з потребами або прихильностями, потягами або установками. Тому можна зробити припущення, що в мотивах найчастіше переважає раціональний елемент, тому що в більшості випадків мотиви, так чи інакше, усвідомлюються. Про несвідомі мотиви прийнято говорити в тих випадках, коли дії відбуваються занадто швидко, автоматично. При цьому упускається з виду, що швидкість вибору, його «автоматичність», не обов'язково свідчить про несвідомий характер мотиву. У цьому випадку усвідомлення просто не отримує розгорнутого вербального обґрунтування. Деякі несвідомі мотиви, що не позбуваються своєї актуальності, раніше були добре осмислені й зважені, поступово переходячи в несвідому сферу, тому вони «працюють» майже автоматично. У цілому ж мотив не може не усвідомлюватися тією чи іншою мірою, навіть при імпульсивних діях. Неусвідомленими або погано усвідомленими можуть бути лише окремі його складові, а не мотив цілком. Перевага в мотиваційному процесі раціонального елемента дозволяє говорити про можливість його аналізу та прогнозування можливих реакцій людини на управлінські впливи.

Незважаючи на те, що в кожного суб'єкта зустрічаються різні комбінації сполучень тих самих елементарних мотивів (унікальність мотиваційного поля), по ходу розвитку кожної особистості ці сполучення стають більш сталими й включаються в регуляцію різних видів діяльності, переносять свої управлінські функції з однієї на іншу. Тобто, постійно повторювані особливості регуляції поведінки сприяють формуванню в особистості стійкої системи способів управління діяльністю, представленої певним сполученням, сукупністю прийомів і способів керування діями. «Можна говорити про наявність феномена загального стилю регуляції, коли індивідуальна структура й характерні для даної людини особливості управління мають тенденцію проявлятися в різних життєвих ситуаціях при довільній організації людиною різноманітних видів діяльності й поведінки» [8, с. 57].

Це дозволяє говорити про можливість розробки відносно сталої системи засобів управлінського впливу на мотивацію особистості. Якщо розуміти діяльність не тільки як перетворення зовнішньої дійсності, але і як перетворення внутрішнього світу людини, як розкриття її здібностей і схильностей, тоді можна сказати наступне. Мотивація в соціально-філософському аспекті є «своєрідним видом духовної діяльності, яка розглядається, насамперед, як розумовий процес, істотними моментами якого виступають усвідомлювані потреби, засоби й цілі, що завжди зіставляються із системою особистих, групових і суспільних цінностей» [2, с. 129]. Усяка діяльність передбачає мету, засіб, результат і сам процес діяльності. Це означає, що всі вимоги, які пред'являються до діяльності, справедливі й стосовно процесу мотивації, що вона являє собою свідомий процес, який має певні етапи й призводить в кінцевому рахунку до досягнення поставленої мети. Такий підхід, на наш погляд, дає методологічну підставу для аналізу процесу мотивації з позицій можливості здійснення ефективних управлінських впливів. Отже, з одного боку, є фактори, які роблять украй скрутним процес практичного управління мотивацією з позицій традиційного підходу (прямого, директивного управління). З іншого боку, мотивація за своїми соціально-філософськими характеристиками цілком може виступати в ролі об'єкта організаційних впливів. Правда, заснованих на іншому, більш «м'якому» підході, що враховує перевагу в мотиваційному процесі самоорганізаційних факторів. Таким є синергетичний підхід до управління, що ґрунтується на принципі резонансного управління: найбільший ефект можуть дати навіть малі, але, головне, правильно організовані (резонансні) управлінські впливи на складні системи. У діяльності людини мотивація впливає на такі трудові й вольові якості й властивості: зусилля, які людина готова затратити для виконання своєї роботи; наполегливість у продовженні й розвитку розпочатої справи; сумлінність як відповідальне здійснення своїх обов'язків з урахуванням всіх необхідних вимог і регулюючих норм; спрямованість, що як

характеристика діяльності людини вказує на те, до чого вона прагне, здійснюючи або не здійснюючи певні дії [9, с. 99-100]. Нагадаємо, що мотивація відображає процес вибору між різними можливими діями. Мотиваційний процес регулює, спрямовує дію на досягнення специфічних для даного мотиву цільових установок, а також підтримує цю спрямованість. Від мотивації залежить, як і в якому напрямку будуть використані різні функціональні здібності людини. Зміст самоорганізаційного управління поведінкою людини складається не в тому, щоб вона завжди перебувала в оперативному стані готовності до потрібних дій, заряджена енергією спонукання (нехай навіть у латентній формі, на зразок «тліючого вугілля»), а в тому, щоб у певний момент це потрібне проявилось, самоорганізувалося. Також дуже важливо не тільки знати спрямованість дій людини, але й уміти орієнтувати ці дії за певними цілями. У мотивацію дії вносять вклад утворення, різні за своїми властивостями і функціями. В останні роки, ця різниця функціональних і феноменологічних характеристик утворень, що беруть участь у спонуканні до дії, отримала відображення в тенденції до розрізнення стійких (стабільних) і ситуативних мотиваційних утворень. Звернувшись до аналізу мотиваційного аспекту діяльності, дослідники спочатку зосередили свою увагу на більш-менш стійких мотиваційних утвореннях (у літературі вони зазначались спочатку як інстинкти й потяги, пізніше - потреби, мотиви й ін.), що давало можливість пояснити вибірковість поведінки людини і її стабільність при зміні ситуації. А також відповістити на запитання, чому в одній і тій же ситуації різні люди часто діють різним способом. Поряд із цим, виникла необхідність пояснити, яким чином стійкі мотиваційні тенденції справляються особливостями конкретної ситуації, що швидко змінюються.. Адже вони обов'язково повинні відповідати цим особливостям. У протилежному випадку, дії людини втратили б усяку ефективність, тому що мотивація виявилася б відірваною від можливостей дії, що надаються поточною ситуацією. Спроби подолання такого роду труднощів збагатили уявлення про мотиваційну сферу визнанням існування рівня ситуативних мотиваційних утворень. Таким чином, стійкі мотиваційні утворення здобувають спроможність спонукати конкретну дію лише за допомогою породження мотиваційних утворень другого виду. Існування останніх, обмежено часом підготовки й здійснення дії. Вони не є самостійними мотиваційними факторами, але скоріше являють собою певну (актуальну) форму їхнього існування й функціонування [10, с. 31]. Як бачимо, головна роль стійких утворень полягає у формуванні змісту діяльності й першопричин поведінки, у мотивуванні вибору цілей, засобів і способів дій; ситуативних - в ініціації конкретної діяльності або окремих дій.

Стає очевидним, що організація систематичних управлінських впливів, що гармонійно поєднуються із самоорганізаційними процесами,

можлива лише на рівні стійких утворень. Управління на рівні ситуативних мотиваційних утворень буде являти собою жорсткий авторитарний стиль, що характеризується управлінням «директивами», а не «цілями», максимумом контролю над поведінкою людей і мінімумом прояву власної ініціативи, що неминуче спричинить зниження ефективності роботи організації, внаслідок відповідного опору самоорганізаційної складової (втрата творчих і ініціативних кадрів, прихований саботаж, різні форми конфлікту колективу з керівником і т.д.). На підставі аналізу змісту мотиваційних процесів ми можемо стверджувати, що його провідними «параметрами порядку» є потреби й цінності. У стані, коли потреба утворюється вперше, немає конкретного точного опису предмета, що здатен її задовольнити. До свого першого задоволення потреба немовби «не знає» свого предмета. Він ще повинен бути виявлений. Тільки в результаті такого виявлення потреба здобуває свою предметність, а предмет - свою функцію спонукати й спрямовувати діяльність, тобто стає мотивом. Саме потреби лежать в основі мотивації і являються її відправною точкою, визначають, які зусилля прикладе людина, для того, щоб мати благо, що задовольняє її потребу. Поряд з потребами, джерелом, спонукальною силою для здійснення всього мотиваційного процесу являються цінності. Вони, виступаючи в ролі форм припустимого в даній соціальній спільноті вираження основних потреб людини, виконують нормативні функції управління діяльністю. Цінності є тим самим «стрижнем», що пронизують всі етапи мотиваційного процесу, починаючи з моменту виникнення спонукання до постановки цілей. Л. Станкевич і П. Полякова в статті «Мотивація як процес і вид духовної діяльності» говорять про можливість перетворення потреб у цінності й цінностей у потреби. У першому випадку, усвідомлені потреби, що належать до категорії «ненасичуваних», сенсожиттєвих, можуть «перерости» у цінності особистості, ставши стійкими мотиваційними утвореннями, що впливають на її поведінку. Так, потреба в одержанні нових вражень може трансформуватися в пізнавальну цінність, що стане домінуючою в процесі мотивації, і, тим самим, у свою чергу, наче перетворюється в насущну потребу, сприяючи заняттю, скажемо, науковою діяльністю. Цінності при певних обставинах також здатні перетворюватися в потреби. Так, цінність краси (естетична цінність) породжує бажання, потребу в сприйнятті прекрасного, у спогляданні творів мистецтва або в сприйнятті краси природи, а також потребу у творенні красивих речей і, нарешті, потребу у творчості [2, с. 132-133]. Автори статті доходять висновку про існування деякого гібрида, що може бути названий потребою-цінністю або цінністю-потребою «Сутність потреб-цінностей полягає в необхідності швидкої реалізації на практиці конкретної цінності. Потреба-цінність має більшу силу й вимагає негайного задоволення, у той час як цінність-потреба характеризується потенційним станом, що актуалізується тільки при сприятливих умовах»



[2, с. 133]. Іншими словами, потреба-цінність виражає динамічну сторону процесу мотивації, а цінність-потреба - змістовну, ціннісну складову мотиваційних змін. Раніше ми наводили слова В. Толочка про те, що можна говорити про наявність феномена загального стилю регуляції поведінки особистості, «коли індивідуальна структура й характерні для даної людини особливості управління мають тенденцію проявлятися в різних життєвих ситуаціях при довільній організації людиною різноманітних видів діяльності й поведінки» [8, с. 57]. На наш погляд, можна казати й про наявність загального стилю регуляції, характерного для групи людей, об'єднаних спільною професією в рамках окремої соціальної організації. У цьому випадку, знання керівником основних цінностей-потреб професійної групи й розуміння того, при яких «сприятливих умовах» вони актуалізуються - це один з ефективних інструментів резонансного управління мотиваційним процесом. Ще один ключ, до успішного синергетичного управління поведінкою людини лежить у розумінні тих основних перетворень, які зазнають стабільні мотиваційні утворення в ході породження дії. У процесі ситуативного розвитку мотивації, як вказує Ю. Патяєва, чітко виділяються дві основні лінії таких перетворень: А) Конкретизація стійких мотиваційних утворень. Перетворення даного типу необхідні для подолання відірваності стійких мотиваційних утворень від конкретної ситуації. Суть конкретизації полягає у «фокусуванні» стійких мотиваційних утворень на конкретних предметах. Найбільше детально лінія конкретизації мотивації вивчалася Ж. Нютеном і одержала назву «когнітивна обробка потреби» [10, с. 28]. У більше звичних для нас термінах - це варіант ситуативного мотиваційного процесу, пов'язаний із цілеутворенням. Він характеризується тим, що перетворення потреби й обумовлена нею дія пов'язані з рівнем символічних уявлень: зі світом не тільки безпосередньо сприйманим, але також уявним і осяжним розумом. Тобто, має на увазі певну розумову роботу суб'єкта, що призводить до побудови особливих проміжних утворень - цілей, планів, проектів діяльності. У такому контексті ціль виступає як ситуативне мотиваційне утворення, а сам процес цілеутворення може використовуватися суб'єктом управління в якості одного з регуляторів діяльності об'єкта. Мистецтво управління полягає в тому, щоб використовуючи мотиви особистого інтересу, м'яко вести людей до участі у виконанні діяльності, розрахованої на їхню власну вигоду. При цьому резонансні управлінські впливи повинні бути організовані таким чином, щоб потреби об'єкта знаходили свою конкретизацію у цілях, що є співзвучними інтересам суб'єкта. Б) Актуалізація мотивації. Друга лінія перетворення стійких мотиваційних утворень полягає в їхньому переході з латентного стану в стан актуальний, активно-діючий. Як відомо, значення навіть найсильніших мотиваційних тенденцій для детермінації поведінки не є однаковим протягом усього часу. Вони, то актуалізуються й виступають

на перший план, підпорядковуючи собі всю діяльність суб'єкта, то йдуть у тінь, не здійснюючи на його поведінку практично ніякого впливу. Ця здатність являє собою одну з найбільш істотних характеристик потреб. В актуалізації мотивів можна виділити дві складові - «внутрішню», пов'язану з незадоволеністю тієї або іншої потреби, і «зовнішню», що спостерігається при «зустрічі» з об'єктом, здатним задовольнити потребу. У другому випадку відбувається зворотний процес. Відповідна потреба немов би пробуджується появою самого об'єкта, що спонукує людину до здійснення дій, спрямованих на її задоволення. Так, гарна погода й певний ландшафт валять нас до прогулянки, книга - до читання, озеро - до плавання й т.д. Актуалізація мотивації приводить до появи ситуативних мотивів різної інтенсивності. До числа факторів, що визначають цю інтенсивність, відноситься суб'єктивна ймовірність досягнення результату, його цінність (привабливість) і «інструментальність» (міра зв'язку між його досягненням і настанням значимих для суб'єкта подій), наявність об'єктивного стану потреби, часова й просторова дальність бажаного результату та інші. Залежність між зміною сили мотивації діяльності й скороченням, так званої, «психологічної дистанції» між суб'єктом та бажаним результатом (метою), знайшла своє відображення в літературі в поняттях «градієнт мети» (Халл) і «мотиваційний градієнт» (Н. Міллер, Ж. Нюттен) [10, с. 30]. Існування мотиваційного градієнта проявляється в цілому ряді фактів, добре відомих з повсякденного життя. Наприклад, у тому, що людині складніше відмовитися від якої-небудь справи тоді, коли вона вже розпочата, чим до її початку. У тому, що розчарування в невдачі буває тим сильніше, чим ближче ми підійшли до успіху; у тому, що повертати назад, пройшовши половину шляху складніше, ніж відмовитися від цього шляху заздалегідь. Мотиваційний градієнт відіграє суттєву роль у забезпеченні гнучкої регуляції поведінки. У ході будь-якої діяльності суб'єкт постійно стикається з величезною безліччю об'єктів, у тієї або іншої ступені адекватних його різним стійким мотиваційним утворенням, що приводить до необхідності безперервного розв'язання завдання вибору оптимальної поведінки (враховуючи як цінність того або іншого потенційного результату, так і шанси його досягнення). Існування градієнта, змінюючи спонукальну силу мети по мірі зміни вірогідності її досягнення, дозволяє модифікувати діяльність відповідно до можливостей, що з'являються і одночасно доводити її до кінця. Доти, поки ціль далека й досягнення її проблематично, суб'єкт вільний вибирати із цілого віяла пропонованих ситуацій можливих цілей, він може пробувати та змінювати напрямок діяльності, може з легкістю змінювати одну діяльність на іншу, що обіцяє більш цінні або більш надійні результати. Коли значна частина шляху до мети вже пройдена, то з огляду на вже витрачені зусилля, буває більше доцільним довести до кінця розпочату діяльність, чим кидати її й починати нову, навіть якщо

остання й представляється більше перспективною. Відсутність градієнта неминуче тягла б за собою постійну зміну діяльності, що не дозволяло доводити її до кінцевого результату. Або, якщо припустити існування механізму, який блокує актуалізацію нового мотиваційного утворення до завершення початої діяльності, навпаки, до ігнорування можливостей, що з'являються. В обох випадках наслідком відсутності градієнта стає зниження ефективності діяльності.

### **Висновки**

Таким чином, самоорганізаційними засадами резонансного управління мотиваційним процесом є: потреби й цінності як його провідні параметри порядку; загальний стиль регуляції поведінки й діяльності, характерний для групи людей, об'єднаних спільною професією в рамках окремої соціальної організації; основні механізми перетворень (конкретизація й актуалізація), які перетерплюють стабільні мотиваційні утворення в ході породження дії. Перспективи даного дослідження полягають у розробці конкретних практичних рекомендацій з управління трудовою мотивацією, заснованих на принципах синергетичного підходу до управління соціальними системами.

**Перспективи подальших досліджень** – аналіз самоорганізаційних засад резонансного управління мотиваційним процесом.

### **Джерела**

1. Бодров В.А., Ложкин Г.В., Плющ А.Н. Нелинейная модель мотивационной сферы личности // Психологический журнал. - 2001. - Т 22. - № 2. - С. 90-100.

2. Станкевич Л., Полякова П. Мотивация как процесс и вид духовной деятельности // Философия и общество. - 2004. - №2. – С. 125-134.

3. Можейко М.А., Можейко В.А. Деятельность // Всемирная энциклопедия: Философия / Главн. науч. ред. и сост. А. А. Грицианов. – М.: АСТ, Мн.: Харвест, Современный литератор, 2001. – С.200-201

4. Соколова Г.Н. Социология труда: Учебник. – Мн.: Высшая школа, 2002. - 316с.

5. Леонтьев Д.А. Жизненный мир человека и проблема потребностей // Психологический журнал. – 1992. - №2. – С. 107-117.

6. Баткаева И. А., Ловчева М. В. Мотивация персонала. – М.: Кордис & Медиа, 2006. – 362с.

7. Социальная философия: Учебник / Под общей редакцией Андрущенко В.П., Горлача Н.И. – К.: Издательский центр «Единорог», 2002. – 736с.

8. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности: организация компонентов и взаимодействие субъектов // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. – 1996. - №3. – С. 51-60.

9. Тимошенко И.И., Соснин А.С. Мотивация личности и человеческих ресурсов. – К.: Издательство Европейского университета, 2002. – 576с.

10. Патяева Е. Ю. Ситуативное развитие и уровни мотивации // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. – 1983. - №4. – С. 23-32.

*Стаття надійшла 20.03.2009 р.*