

## Психологічне здоров'я особи і суспільства

УДК 159.923.2

### ОСОБЛИВОСТІ ЕФЕКТИВНОГО МОТИВУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ В ПСИХОЛОГІЧНОМУ КОНСУЛЬТУВАННІ

*Олена Штепа*

Львівський національний університет імені Івана Франка,  
вул. Дорошенка, 41, м. Львів, 79000, Україна,  
e-mail:helenwillow3@gmail.com

*Охарактеризовано авторську стратегію психологічного мотивування. Проаналізовано особливості психологічного мотивування порівняно з педагогічним і управлінським мотивуванням та мотиваційним коучингом. Закцентовано увагу на проблемі визначення мети і на етапах процесу психологічного мотивування. Доведено, що принцип стратегії психологічного мотивування – психологічний супровід, а мета – актуалізувати психологічні ресурси особистості. Виокремлено послідовність кроків психологічного мотивування.*

*Ключові слова: мотивація, мотиваційні теорії, психологічне консультування.*

У психологічному консультуванні найважливішим і водночас найскладнішим кроком є мотивування. Психологи-консультанти зауважили, що саме ефективне мотивування клієнта забезпечує результативність професійної співпраці. Ефективне мотивування необхідне для успішної та результативної професійної діяльності психолога. Однак мету психологічного мотивування теоретично виокремлено нечітко, а його процес охарактеризовано недостатньо.

#### **Формулювання проблеми**

Вважають, що вміння мотивувати інших значною мірою зумовлене особистісними рисами людини та її життєвим і професійним досвідом. Однак успішна психологічна робота, на наш погляд, потребує не тільки суб'єктивного відчуття “слушного” моменту для спонукання іншого, а й знань психологічних особливостей суб'єкта та стратегії мотивування.

Корифеї психологічного консультування – Р. Мей [10], С. Гінгер [3], Г. Абрамова [1], Р. Кочюнас [6], С. Васьківська [2] зазначали: досягнення вмотивованості клієнта – головний критерій ефективності консультативного контакту.

Водночас науковці і практики акцентували, що процес мотивування клієнта складний, не завжди усвідомлений з боку консультанта, тому можливі непрогнозовані результати. Щоб подолати цю проблему, важливо виокремити мету та критерії ефективного мотивування особистості в психологічному консультуванні.

### Аналіз найновіших досліджень і публікацій

На думку Р. Мея, консультант має сформулювати в клієнта відповідний настрій для саморозвитку [10, с. 9; 81–86]. А вміння створити такий настрій залежить від професіоналізму й навіть мистецтва психолога.

За С. Гінгером, найголовнішими фазами в гештальт-консультуванні є входження в контакт, успішність якого зумовлює готовність до взаємодії консультанта і клієнта, та завершення контакту, що характеризує ступінь “вивільнення”, дорослішання клієнта [3, с. 45]. Результативність обох фаз залежить від уміння психолога мотивувати.

Г. Абрамова, описуючи завершальну стадію психологічного інтерв'ю – переходу від навчіння до дії, підкреслила, що чимало клієнтів не вдається до самозміни [1, с. 129], а це свідчить про важливість мотиваційної компоненти в структурі саморозвитку.

Р. Кочюнас підкреслив, що робота з “немотивованими” клієнтами може спричинити “синдром вигорання” консультанта [6, с. 38]. Тому здатність мотивувати є необхідною складовою професіоналізму психолога.

Подані погляди переконують у вагомості для психолога-практика вміння мотивувати. Однак різноманіття думок про мету психологічного мотивування виявляє проблему нечіткості формулювання його мети.

Метою психологічного мотивування називають і саморозвиток клієнта [10], і його відкритість до нового досвіду [3], самозміну [1], готовність діяти [6] чи брати відповідальність [8]. Щоб з'ясувати, що є метою ефективного мотивування, потрібно проаналізувати процес мотивування.

**Мета** статті – презентувати авторський погляд на ефективне психологічне мотивування.

Стратегією, на нашу думку, є об'єднана відповідним принципом послідовність етапів рішень та дій, що забезпечує досягнення відтермінованої в часі цілі. На відміну від моделі, стратегія ґрунтується на практичному досвіді та суб'єктивних цінностях стратега.

Принципом, який визначає структуру психологічного мотивування, вважаємо психологічний супровід. Психологічний супровід розглядаємо, згідно з С. Максименко, Г. Ложкіним та А. Колосовим, як “систему способів та методів, що сприяють самовизначенню суб'єкта в процесі формування його <...> відповідальності за свої дії” [9]. Поділяємо думку шановних науковців, що метою та результатом психологічного супроводу, що містить і психологічну допомогу, і психологічну підтримку, має бути формування ресурсів людини [9].

Отже, принцип психологічного мотивування – психологічний супровід, мета – актуалізувати психологічні ресурси особистості. Для повної характеристики стратегії необхідно описати етапи психологічного мотивування, а для цього потрібно проаналізувати теорії мотивації.

### Основний матеріал дослідження

Важливі мотиваційні особливості людини, на нашу думку, такі:

1) особливості індивідуальних цілей. Згідно з С. Двек (за Д. Леонтьєвим [13, с. 68]), виокремлюють два типи глобальних особистісних цілей: а) ціль успішності, коли для людини вагомішими є престиж, визнання та статус, ніж здобуття знань; б) ціль компетентності – пріоритетними особа вважає вміння, знання,

професіоналізм, саморозвиток. Зазвичай, глобальна ціль конкретизується в специфічних індивідуальних цілях. Важливо з'ясувати реалістичність та амбітність цілей. За А. Адлером (за Р. Фрейджер [14, с. 125]), досяжними або реалістичними є цілі, яких людина має шанс досягти завдяки саморозвитку (самореалізування в професії, здатність дружити і любити). Нереалістичними або фіктивними цілями психолог назвав ті, яких людина ніколи не зможе досягти цілковито, оскільки такі цілі не мають конкретного виміру їхнього досягнення (прагнення влади, матеріального збагачення, визнання з боку всього людства);

2) тип домінантних мотивів, що у двофакторній теорії Х. Герцберга (за В. Пугачовим [11, с. 178]) охарактеризовано як мотиви-мотиватори або гігієнічні (базові) мотиви. Домінування мотиваторів притаманне людині, для якої важливе прагнення покращити своє матеріальне або соціальне становище, а переважання базових мотивів – особі, для якої вагомо не здобути, а зберегти наявне становище;

3) локус-контроль, який, згідно з Дж. Ротером (за Р. Фрейджер [14, с. 755]) виявляє, чи вважає людина себе відповідальною за власні успіхи та неуспіхи. Людину із зовнішнім локус-контролем мотивувати складніше, оскільки їй складніше діяти самостійно, ніж особі з внутрішнім локус-контролем;

4) мотиваційний модус, що його М. Аптер, автор реверсивної теорії (за В. Хомик [16, с. 7]), характеризує як цільовий та парацільовий. Людина-цільовик переживає напруження як дискомфорт, тому прагне швидше досягти результату. Людина-парацільовик відчуває напруження як приємний творчий стан, тому більшою мірою заглиблюється в процес виконання завдання, ніж концентрується на його результаті;

5) тип мотиваційної тенденції за Х. Хекхаузенем [15, с. 377]. Особи, яким властива мотиваційна тенденція досягнення успіху, чіткіше уявляють ціль і водночас не схильні звертати увагу на можливі перешкоди її досягнення; особи з мотиваційною тенденцією уникання неуспіху налаштовані на появу численних перешкод на шляху до успіху, для них головне – не накоїти помилок.

Вважаємо за необхідне звернути увагу на особливості саме психологічного мотивування (табл. 1). Також зазначимо, що всі методи мотивування – вербальні, а мотиватором є людина, яка визначає індивідуальні психологічні особливості та формулює перспективні цілі.

Таблиця 1

Стратегії мотивування

Критерії порівняння	Типи стратегій мотивування			
	психологічна	педагогічна	управлінська	коучинг
1	2	3	4	5
Суб'єкт мотивування	Учень/студент, працівник, клієнт	Учень/студент	Працівник	Працівник
Мотиватор	Психолог, учитель, керівник, коуч	Учитель	Керівник	Коуч
Мета мотивування	Актуалізування інтересу	Правильне виконання завдання	Чітке виконання завдання	Досягнення конкретної професійної цілі

1	2	3	4	5
Методи мотивування	Переконання, притча	Пояснення, роз'яснення, приклад	Інформування та інструктаж	Делегування, інструктаж, скерування
Характеристика мотивування	Конструктивне	Ефективне		Оптимальне
Актуалізована мотивація	Внутрішньоорганізована	Інтринсивна		Мотивація інтерналізації цілі
Результат мотивування	Самодетермінація суб'єкта мотивування	Суб'єкт мотивування самостійно виконує завдання		Цілеспрямованість суб'єкта мотивування

Ефективність мотивування зумовлена продуктивністю виконання завдань, а оптимальність – швидкістю. Натомість конструктивність мотивування залежить від урахування відповідності особистісних властивостей людини змісту завдання.

Інтринсивна мотивація актуалізується тоді, коли людину мотивує інтерес, можливість самовдосконалення, самоствердження. Мотивація інтерналізації цілі виявляє зацікавленість людини виконати завдання, яке дає їй змогу утвердити власні моральні цінності [15].

Водночас у процесі психологічного мотивування актуалізується внутрішньоорганізована мотивація особистості, що виявляється як психологічна готовність людини самостійно сформулювати мету власних дій та визначити способи її досягнення, яка пролонгована в часі як намір самовираження й актуалізується в разі суб'єктивного відчуття сенсовності завдання [15]. Саме внаслідок психологічного мотивування суб'єкт здатний до самодетермінації (самостійного виокремлення життєвих та аксіологічних пріоритетів), що є ознакою особистісно зрілої, ресурсної особистості.

Виокремлені особливості суб'єкта психологічного мотивування дають змогу перейти до характеристики стратегії мотивування.

Вважаємо, що послідовність етапів психологічного мотивування, які забезпечують його ефективність, така [17].

*Перший крок* психологічного мотивування – з'ясувати індивідуальні особливості мотивації людини, а саме: індивідуальну ціль, тип домінуючих мотивів і мотиваційної тенденції, мотиваційний модус та локус-контроль. Виокремити індивідуальні мотиваційні особливості особи необхідно, щоб, підсилюючи природну для неї поведінку, сформувати в людини готовність до самоаналізу та самозміни.

Наша практика психологічного мотивування довела, що з'ясувати індивідуальні мотиваційні особливості особистості можна за допомогою завдання "Моя улюблена гра" [18]. Особі пропонують пригадати улюблену гру дитинства та/або теперішнього часу (якщо важко вибрати одну гру, варто розглянути дві-три). Далі людина має описати основні правила цієї гри та її виграш. У процесі

аналізу та виконання завдання потрібно одержати відповіді на такі запитання: хто встановлює правила гри? У яких ситуаціях людина не дотримується правил або каже "Я так не граю"? Чи справді особа відчуває сенсовність життя, коли виграє? Чи порівнює вона свій виграш із виграшами інших? Що для неї важливіше: грати чи вигравати?

Теорія "привабливості" Р. Болса (за Х. Хекхаузеном [15, с. 269]) стверджує, що людина успішніше засвоює нові форми поведінки, які для неї найприродніші, а засобом формування необхідних форм поведінки є позитивне підсилення. Згідно з теорією "привабливості" Р. Болса, доцільніше не перерахувати людину, а навчити її використовувати свої переваги для досягнення успіху.

*Другий крок* психологічного мотивування – актуалізувати інтерес людини. На цьому етапі необхідно обґрунтувати, як саме клієнт, виконавши завдання або дії, що їх запропонував психолог, досягне своєї цілі. Важливо врахувати мотиваційні особливості особи та рівень амбітності. Консультант зможе зацікавити людину, якщо вона відчуватиме безпеку в ситуації співпраці та довіру до психолога.

*Третій крок* психологічного мотивування – актуалізувати відчуття самоефективності клієнта, надихнути його, надати впевненості в силі здолати складну життєву ситуацію. Цілеспрямовано сформувати впевненість людини в тому, що вона може досягти успіху, дає змогу теорія самоефективності А. Бандури (за Р. Фрейджер [14, с. 697]). Її автор назвав такі чинники формування відчуття самоефективності: 1) для людини результат її дій повинен бути емоційно значущим; 2) особа має пригадати власний досвід успіху; 3) порівняно з іншими, людина повинна сконцентруватися на своїх перевагах, особливостях, а не на недоліках; 4) особі важливо мати підтримку значущої людини. Самоефективність характеризує осіб, які переконані, що самі значною мірою впливають на події свого життя.

*Четвертий крок* психологічного мотивування – організувати психологічний супровід особи, яка розпочала шлях самозміни, залежно від рівня її бажання змінюватися та обізнаності (саморозуміння та характеристик складної життєвої ситуації).

Найчастіше на цьому етапі задіюють інструктування або спрямування, які М. Лансберг назвав напрямками мотиваційного коучингу [7, с. 77]. Коуч для ефективності спонукання пропонує враховувати рівні компетентності та вмотивованості особистості. До інструктування вдаються, якщо є низький рівень компетентності та вмотивованості, а до скерування – якщо низький рівень компетентності та високий рівень вмотивованості, людині необхідно пояснити мету та способи виконання завдання. Клієнтові, який може проживати зміну мотиву досягнення, необхідна психологічна підтримка. Наслідок зміни мотиву досягнення – мотиваційна криза [15].

Важливо спрямувати клієнта в бік конструктивного додання мотиваційної кризи – таким, на нашу думку, є актуалізування резервної мотивації.

За А. Файзулаєвим (за В. Розовим [12]), у разі наявності резервної мотивації людина здатна аналізувати та передбачати наслідки власних дій, організувати себе для виконання нецікавого, але необхідного завдання. Вважаємо, що резервна мотивація є ознакою гнучкості мотиваційної сфери.

Ми визначили резервну мотивацію як відтерміновану мотивацію досягнення, що її особистість актуалізує за умов трансформації домінантного мотиву пропріативного прагнення. Отже, конструктивно подолавши мотиваційну кризу, людина здатна самостійно актуалізувати новий домінантний мотив, тобто знайти новий шлях досягнення цілі. Виокремлюємо такі типи резервної мотивації: мотивація саморозуміння, мотивація творчості, мотивація долання виклику, пізнавальна мотивація, мотивація успіху, мотивація допомоги іншим, мотивація прагнення сенсу, мотивація спілкування, мотивація співпраці, мотивація самостійності.

На *п'ятому кроці* психологічного мотивування важливо надати клієнтові зворотний зв'язок його успішності в досягненні цілі. Психолог має реалізувати позитивне підсилення дій особи, щоб сформувати в неї відчуття особистого впливу. У людини повинно з'явитися відчуття "капітана свого життя", яке Е. Дісі (за В. Климчук [5, с. 12]) охарактеризував як відчуття "особистого впливу". Дослідник переконаний, що чинниками високого рівня відчуття особистого впливу є наявність вибору та свободи його реалізації, оптимальний рівень складності завдання чи життєвої ситуації, наявність інформативного зворотного зв'язку.

Проаналізувавши мотивування клієнта під час психологічного консультування, ми виокремили критерії та мету ефективного мотивування особистості.

Мета ефективного мотивування – актуалізувати психологічну ресурсність особистості. Критерії ефективного мотивування такі: 1) мотивування особистості відповідно до її індивідуальних мотиваційних особливостей; 2) коучинг сфери компетентності особи; 3) превенція мотиваційної кризи людини в разі зміни домінантного мотиву мотивації досягнення; 4) формування в клієнта відчуття особистого впливу.

Показник ефективності психологічного мотивування: клієнт набуває компетентності в саморозумінні, виявляє пріоритетність значущих взаємин щодо особистої престижності та спроможний до самодетермінації. Тоді особа переконається, що здатна самостійно подолати кризу.

Висновки та перспективи подальших досліджень

Уміння мотивувати належить до професійно важливих компетенцій психолога-консультанта. Вважають, що для ефективної професійної діяльності компетенції можна сформувати, але через нечіткість характеристики психологічного мотивування психологам-практикам складніше набути необхідних умінь.

Щоб виокремити особливості психологічного мотивування, розроблено авторську стратегію, яка складається з таких кроків: з'ясувати мотиваційні особливості, актуалізувати інтерес, актуалізувати самоефективність, психологічний супровід, формувати відчуття особистого впливу.

Мотивування є ефективним, якщо актуалізовано компетентність і психологічну ресурсність особистості. Мета ефективного мотивування – актуалізувати психологічну ресурсність клієнта. Критерії ефективного мотивування: 1) мотивування особи відповідно до її індивідуальних мотиваційних особливостей; 2) коучинг сфери компетентності особистості; 3) превенція мотиваційної кризи людини в разі зміни домінантного мотиву мотивації досягнення; 4) формування в клієнта відчуття особистого впливу.



Уміння мотивувати важливе для вчителів, батьків, менеджерів, керівників, лікарів, адвокатів. Практичне значення мають результати дослідження мотиваційних умінь як компоненти ефективного педагогічного спілкування вчителя.

### Література

1. *Абрамова Г.* Введение в практическую психологию. М.: Издательский центр "Академия", 1996.
2. *Васьківська С.* Основи психологічного консультування. К.: Ніка-центр, 2011.
3. *Гингер С.* Гештальт: искусство контакта. М.: Академический проект; Культура, 2009.
4. *Занюк С.* Психологія мотивації. К.: Либідь, 2002.
5. *Климчук В.* Тренинг внутренней мотивации. СПб.: Речь, 2005.
6. *Кочюнас Р.* Основы психологического консультирования. М.: Академический проект, 1999.
7. *Ландсберг М.* Коучинг. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете. М.: Изд-во Эксмо, 2004.
8. *Майленова Ф.* Выбор и ответственность в психологическом консультировании. М.: "КСП+", 2002.
9. *Максименко С., Ложкин А., Колосов Г.* От психологического обеспечения к психологическому сопровождению // Практична психологія та соціальна робота, 2010. №12. С. 1–10.
10. *Мэй Р.* Искусство психологического консультирования. Как давать и обретать душевное здоровье. М.: Институт общегуманитарных исследований. Апрель Пресс, 2010.
11. *Пугачев В.* Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. М.: Аспект Пресс, 2000.
12. *Розов В.* Методики оцінки і самооцінки адаптивних індивідуально-психологічних властивостей особистості // Практична психологія та соціальна робота, 2007. №6. С. 30–48.
13. Современная психология мотивации. М.: Смысл, 2002.
14. *Фрейджер Р.* Личность: теории, эксперименты, упражнения, тесты. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001.
15. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003.
16. *Хомик В.* Реверсивна теорія М. Аптера // Практична психологія та соціальна робота, 1998. № 6–7. С. 7–10.
17. *Штепа О.* Психологічна стратегія мотивування особистості // Проблеми сучасної психології: Зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2012. Вип. 17. С. 763–772.
18. *Штепа О.* Особистісна зрілість: Модель. Опитувальник. Тренинг. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008.

## PECULIARITIES OF AN EFFECTIVE MOTIVATION OF A PERSONALITY IN A PSYCHOLOGICAL CONSULTING

*Olena Shtepa*

Ivan Franko National University of Lviv,  
Doroshenka Str., 41, Lviv, 79000, Ukraine,  
e-mail:helenwillow3@gmail.com

*The author strategies of a psychological motivation are presented in the article. Peculiarities of the psychological motivation as compared with (to) the pedagogical, management motivation and motivational coaching are analysed. Attention is paid to the problem of determining an aim and to different stages of the process of psychological motivation. It is proved that a principle of strategy of the psychological motivation is the psychological accompaniment, and its aim is considered to be the actualization of psychological resources of a personality. A succession of steps of the psychological motivation is selected.*

*Key words: motivation, motivational theories (strategies of psychological motivation), a psychological consulting.*

*Стаття надійшла до редколегії 15.06.2012*

*Прийнята до друку 28.08.2012*