





А

Английская поговорка гласит, что лошадь можно подвести к воде, но нельзя заставить пить (*You can lead a horse to water, but you can't make him drink*). Она означает, что, даже создав самые благоприятные условия, сложно заставить кого-либо сделать что-то, если у него нет на то желания, или, другими словами, мотивации.

Мотивация — это побуждение к действию, которое чаще всего обусловлено имеющейся потребностью. Например, человек чувствует голод, появляется мотивация найти еду — и он встает с дивана и идет готовить себе завтрак. Казалось бы, все естественно, иначе и быть не может.

Однако в последние несколько десятилетий европейскую цивилизацию накрыл кризис мотивации. В сознании человека сломался какой-то пусковой механизм. Он чувствует, что ему чего-то не хватает, ощущает и даже может сформулировать потребность, но почему-то продолжает лежать на диване...

Возможно именно это — причина огромной популярности лекторов-мотиваторов, таких как Тони Роббинс, Ник Вуйчич или Роберт Кийосаки. Мы ждем от них чуда, ожидая, что по мановению их рук нас охватит жажда деятельности и мы наконец-то встряхнемся и двинемся вперед. Но, увы, даже им не под силу заставить человека быть успешным, если он не захочет этого сам.

Что же явилось причиной современного кризиса мотивации? Может быть, так на человечество повлияли мировые катаклизмы, со-



трясавшие Землю на протяжении всего XX века. Некоторые эксперты полагают, что всему виной захлестнувший нас информационный поток и обилие впечатлений, которые ранее не были массово доступны. И что эпоха потребления, утрата традиционных ценностей и ориентиров выхолостили лучшие человеческие стремления. Однако однозначно главная причина столь удручающего положения вещей до сих пор не определена. Мотивация «сломалась», и теперь важнее понять, как ее починить.

А для этого нужно понимать, как она устроена. Мотивация — это побуждение организма к действию с целью удовлетворения существующей у него потребности. Впервые это слово употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины»[558]. В массовую культуру термин «мотивация» пришел из психологии. В 20–30-е гг. прошлого века советские психологи А.Н. Леонтьев и С.Л. Рубинштейн, развивая учение мэтра психологии Л.С. Выготского[559], разработали общепсихологическую теорию деятельности[560]. Мотивации в ней уделялось большое значение. По мнению С.Л. Рубинштейна, наше сознание определяется и формируется деятельностью[561]. Другими словами, мотивация не может существовать как отдельный феномен, а проявляется, когда человек «встает с дивана» и принимается работать. То есть можно сколько угодно посещать лекции Тони Роббинса — настоящей мотивации от этого не прибавится. Это всего лишь приятное щекотание нервов и пустые мечты. Прочная мотивация — часть деятельности. Из ниоткуда она появиться не может.

В своей классической работе «Основы общей психологии» Рубинштейн писал: «Искусство композиции, собственно, в том главным образом и заключается, чтобы подобрать ситуации, адекватные для выявления основного стержня личности действующего лица. В жизни никто специально не подбирает для человека таких ситуаций. Он должен сам проложить путь сквозь различные ситуации и обстоятельства, часто идущие вразрез с его линией и толкающие его на другие пути. Единство деятельности конкретно выступает как единство тех целей, на которые она направляется, и мотивов, из которых она исходит. Мотивы и цели деятельности как таковой, в отличие от мотивов и целей отдельных действий, носят обычно обобщенный, интегрированный характер, выражая общую направленность личности, которая в ходе деятельности не только проявляется, но и формируется»[562].



Впрочем, среди читателей книги Рубинштейна людей, испытывающих проблемы с мотивацией, скорее всего, немного. Поиск необходимой информации, чтение, запоминание — это уже само по себе свидетельствует о том, что человек умеет себя мотивировать.

На нейрофизиологическом же уровне мотивация является результатом борьбы двух конкурирующих систем контроля над поведением человека. С одной стороны, нашими желаниями и поступками «заведует» лимбическая система головного мозга. Это очень древняя и очень простая, но весьма сильная система, главным орудием которой является гормон удовольствия дофамин. Дофаминовая система — это система награды. Именно этот гормон заставляет нас испытывать радостное возбуждение при виде вкусной еды (причем даже еще до того, как мы ее попробовали), он же отвечает за сексуальные желания и многие другие устремления, доставшиеся человеку от животных-предков[563].

Но если бы мы следовали только велениям лимбической системы, наше поведение было бы сродни поведению животного: мы поглощали бы все вкусное, что попало нам на пути, и стремились бы размножаться с любыми симпатичными особями противоположного пола, попавшими на нашу территорию. Возможно, кому-то было бы достаточно и этого, но у человека помимо животных реакций есть еще интеллект, за который отвечает кора головного мозга. Она обладает способностью формулировать отдаленные и абстрактные цели. Эти цели нередко вступают в противоречие с предпочтениями лимбической системы. Помните, фразу героя Александра Калягина в фильме «Раба любви»: «И есть хочется, и худеть хочется!»? Это реплика прекрасно иллюстрирует возникающий внутри нас конфликт.

Согласно проведенным экспериментам именно лобные отделы коры головного мозга отвечают за то, что у нас формируется мотивация, направленная на достижение отложенного удовольствия. По словам американского нейроэндокринолога Роберта Сапольски, хотя дофаминовая система единообразна для всех видов, именно у человека она обрела одно новое свойство — мы способны откладывать удовольствие на невероятно долгое время[564].

Каким образом это происходит? Импульсы различных действий рождаются в лимбической системе, однако для реализации им необходимо пройти через определенные части коры головного мозга, которая оценивает и решает, стоит ли реализовать импульс. По предположе-



ниям нейробиологов, в процессе обдумывания возможных сценариев развития событий у нас формируется ожидание возможного вознаграждения (допаминовый отклик)[565].

Как мы можем помочь нашему мозгу сделать правильный выбор? Один из самых простых и действенных — визуализация. Необходимо представить себе желаемую цель как можно более конкретно. Вообразить себя стройным, красивым на великосветском рауте, представить лакированное крыло нового автомобиля или золотую медаль и первое место на пьедестале на спортивных состязаниях. В этом случае суммарное ожидаемое вознаграждение для нашего мозга превысит единственный всплеск дофамина, который может быть вызван выполнением сиюминутного желания. Тем более что даже маленькие шажки, ведущие нас к принятой цели, будут в этом случае поддерживаться лимбической системой. Похудел на килограмм, отложил тысячу рублей на новую квартиру — почувствуй себя победителем. Именно так свершаются все большие дела. В большом деле на одних морально-волевых качествах без поддержки лимбической системы далеко не уедешь.

Впрочем, визуализация хорошо помогает мотивировать себя, а как быть с другими? Мы живем не в вакууме, и даже самый продвинутый специалист — один в поле не воин. Достигая определенных вершин, мы часто сталкиваемся с тем, что глобальные цели не воплощаются из-за отсутствия мотивации у всех участников процесса. Поэтому рано или поздно перед руководителем любого уровня встает вопрос: как результативно мотивировать каждого из подчиненных в отдельности и создать мотивирующую атмосферу в трудовом коллективе?

Ответы можно найти в психологических опытах, которые проливают свет на тайные пружины работы мотивационных механизмов. Американские психологи Роберт М. Йеркс и Джон Д. Додсон в далеком 1908 году провели эксперимент, в результате которого был сформулирован носящий их имя закон[566]. Суть эксперимента заключалась в том, что психологи поместили несколько мышей в лабиринт, стенки которого были выкрашены в разные цвета. Мышам полагалось научиться придерживаться только одного определенного цвета. Если мышка совалась в лабиринт другого цвета, там ее поджидал удар тока.

Со временем мыши осознавали эту закономерность, и ходили только теми тропинками, которые были для них безопасны. А Йеркс и Додсон измеряли время, за которое мыши учились ходить по нужным ходам.



Сначала удары тока были слабенькими и подопытные животные учились медленно. Их мотивация у них развивалась с трудом. Постепенно сила тока повышалась, и мышцы получали все более чувствительные разряды. Им становилось по-настоящему больно, и скорость обучения резко возросла.

Но, дойдя до определенной точки, плавно растущий график корреляции между силой тока и скоростью обучения вдруг резко изменил свое направление. Сила тока продолжала расти, боль от ударов становилась нестерпимой, а вот способность мышей извлекать уроки из этих ударов вдруг практически сошла на нет[567].

Проведенные позже исследования на людях продемонстрировали аналогичные результаты (в этом случае применялось не наказание, а, наоборот, поощрение). По мере увеличения вознаграждения результаты улучшались, но только до определенного момента, а потом высокий уровень мотивации вызывал нежелательные эмоциональные реакции, что приводило к ухудшению деятельности.

Что интересно, для тех, кто занимался физической активностью, такой проблемы не было — тело здесь работало достаточно автономно от сознания и человек или мог или не мог выполнить задание, в зависимости от его физической кондиции.

Об этом же писали в свое время Поль Фресс и Жан Пиаже. Только они оперировали понятием «оптимум мотивации». «Существует оптимум мотивации, за пределами которого возникает эмоциональное поведение. Понятие оптимума мотивации связано с адекватностью или неадекватностью реакций ситуации. Эта связь соответствует отношению между интенсивностью мотивации и реальными возможностями субъекта в конкретной ситуации. Как говорил Хоудж (1935), «эмоциональные реакции обратно пропорциональны способности высших мозговых центров противостоять данной ситуации»[568].

Характер мотивации зависит не только от вида деятельности, но и от возраста мотивируемого человека. Если мы говорим о детях (а их тоже приходится мотивировать на учебу, развитие и спортивные достижения), то акценты несколько смещаются.

Американский психолог Уэнделл Джонсон провел эксперимент, который вошел в историю психологии под названием «ужасного»[569]. Он и в самом деле ужасен. Но даже слабонервным следует о нем знать. Быть может, даже в первую очередь.



Суть опыта была такова: в 1939 г. Уэнделл Джонсон и его аспирантка Мэри Тюдор отобрали из приюта двадцать два ребенка. Дети были сиротами, поэтому их судьбой никто особенно не интересовался и экспериментаторы могли многое себе позволить.

Детей разделили на две учебные группы. Одну группу в процессе учебы поощряли и хвалили. Особенно хвалили их речь. С детьми из другой группы экспериментаторы вели себя совершенно иначе. Они всячески высмеивали и унижали их, называя глупыми и ничтожными заиками. В итоге результаты обучения во второй группе были существенно ниже, а у многих детей сформировалось заикание (хотя в начале эксперимента в их речи не было никаких дефектов).

С 1939 года прошло много лет. Дети выросли. Но заикание осталось с ними на всю жизнь. Мэри Тюдор после проведенного эксперимента несколько раз возвращалась в приют и пыталась исправить речь у пострадавших детей. Но, как известно, ломать — не строить. Исправить неуверенность в себе и отставание в речевом развитии не удалось. В 2007 г. штат Айова выплатил дожившим до этого времени участникам (правильнее сказать, жертвам) эксперимента солидную компенсацию. Но какова бы ни была сумма, разве она может окупить испорченную жизнь?[570]

А ведь согласитесь, есть родители, которые так же ведут себя со своими собственными детьми. Устраивают им персональный маленький ад в отдельно взятой городской квартире: «Тупица, бездарь, лодырь», — все эти слова следует произносить только в том случае, если вы действительно решили вырастить тупицу, бездаря и лодыря. В противном случае их необходимо исключить из своего словаря.

Даже желая добра своим детям, мы нередко еще в детстве закладываем в них глубинные мотивационные установки (драйверы), которые потом руководят их поведением на протяжении всей жизни. По мнению американского психолога Тайби Кэлера, который исследовал и описал эти установки, люди чаще всего неосознанно тяготеют к одной из них и воспроизводят в большинстве типичных жизненных ситуаций[571].

1. «Будь лучшим». Человек, у которого этот драйвер является ключевым, обладает высокой мотивацией достижения, но никогда не бывает удовлетворен достигнутым. Такие люди чаще всего обладают качествами успешного человека — они организованы, трудолюбивы, целеустремлены.



2. «Радуй других». Человек с этим драйвером всегда старается угодить или помочь окружающим. Он восприимчив к словам и поступкам других и стремится сохранить со всеми хорошие отношения. Такие люди становятся хорошими психологами, дипломатами, они умеют нравиться и производить правильное впечатление.
3. «Старайся изо всех сил». Человек, находящийся под влиянием этого драйвера, всегда в напряжении, он уверен, что, только приложив массу усилий, можно добиться результата. С другой стороны, это чаще всего очень трудолюбивые и трудоспособные люди, которых мотивирует не результат, а сам процесс.
4. «Торопись». Такой человек всегда спешит, он в вечном цейтноте, привык все делать на бегу, не способен расслабиться ни на миг и отдохнуть. Такие люди также очень трудолюбивы, они берут на себя повышенные обязательства и успевают сделать больше других.
5. «Будь сильным». Под влиянием этого драйвера человек учится скрывать свои эмоции, слабости, сомнения. Он всегда невозмутим, в первую очередь благодаря тому, что просто не привык прислушиваться к своим истинным чувствам. Это чаще всего очень волевые люди, которые могут выполнять задания, требующие твердости и сосредоточения.

Все эти драйверы способны оказать как позитивное, так и негативное влияние на нашу жизнь, и осознавая их действие, можно использовать это влияние себе во благо.

При комфортном микроклимате и у ребенка, и у взрослого работа пойдет быстрее и «подъемная сила» мотивации будет действовать мощнее. И для этого совсем не обязательно «подвешивать перед носом морковку». Иногда достаточно того, чтобы работа увлекала сама по себе. Это состояние знакомо многим: человек не ест, не пьет, строит, предположим, в гараже из чепухи и палок гоночный болид. Казалось бы, зачем он ему?

Но таких вопросов человек себе не задает. А если их задает кто-то другой, просто отмахивается: «Отстань, не мешай». Почему же человек может без видимых материальных стимулов работать как сумасшедший? Ответ прост и известен многим: ему просто «по кайфу».





Многие удивятся, но данный вид мотивации тоже весьма детально изучен психологами. Американский психолог венгерского происхождения Михай Чиксентмихайи назвал это «летающее» состояние, когда человек делает что-то с удовольствием, состоянием «потока» (flow — по-английски). По большому счету, из всех занятий на Земле стоит выбирать именно то, которое позволяет в такой поток войти. Тогда человек может прожить по-настоящему счастливую жизнь[572].

Какие признаки присущи состоянию «потока»?

Михай Чиксентмихайи выделял в этой связи несколько важных моментов[573]:

Во-первых, деятельность в состоянии «потока» — это деятельность приятная, а не тяжелый груз, который приходится тащить, напрягая силы и волю. Как сказал сам Чиксентмихайи в интервью журналу «Wired»: «Быть полностью вовлеченным в деятельность ради нее самой. Эго отпадает. Время летит. Каждое действие, движение, мысль следует из предыдущей, словно играешь джаз. Все твоё существо вовлечено, и ты применяешь свои умения на пределе»[574].

Во-вторых, это деятельность, занимаясь которой мы забываем о времени. Вроде бы только сел за письменный стол, а глядишь, и ночь на дворе — увлекся. Только начал вытесывать шпангоуты для лодки, а уж и осень подошла. Только разошелся по свежей лыжне — а уж домой пора.

В-третьих, это деятельность, осуществляя которую человек чувствует, что может сделать, и непременно сделает все на высшем уровне. То есть состояние «потока» дает ощущение полноты сил и величия задачи. В этом случае человек, как в древней притче, не просто «таскает камни», а «строит дворец».

«Потоковое» состояние — это состояние полной уверенности в себе, сопровождающееся повышением всех способностей личности: интеллектуальных, коммуникативных, и даже чисто физических. Замечено, что увлеченно работающий человек становится существенно привлекательней для окружающих. Он наполняется специфическим магнетизмом, подобным тому, который в восточных практиках наполняет человека, постигшего дзен. Если перекодировать идеи Михая Чиксентмихайи в терминах и образах буддизма, то ощущение «потока» можно сравнить с обретением просветления, когда человек чувствует, что может преодолеть тщету земного существования, и обретает высший смысл.



Разница только в том, что из «потока», увы, можно и выпасть. Тогда человек «тускнеет», замедляется, и может уже ничем не напоминать ту горящую, мотивированную личность, какой был в состоянии увлеченной деятельности.

Как же войти в «поток», как продержаться в нем максимально долго, и как вовлечь в него трудовой коллектив? Исследования показали, что это не так сложно, как кажется. Социальные психологи провели эксперимент, в ходе которого работающим людям задавали через систему электронной связи вопрос об их текущем состоянии в тот или иной момент жизни. Оказалось, что состояние увлеченности насущной работой для человека вовсе не такая редкость. Причем приподнятое настроение фиксировалось у участников эксперимента, занятых на момент опроса трудом, едва ли не чаще, чем у тех, кто в это время отдыхал.

Итак, человеку свойственно увлекаться работой самой по себе. Важно лишь помочь ему в этом. Ученик Чиксентмихайи, психолог Университета Северной Каролины Кит Сойер выделяет 10 условий, которые необходимы для возникновения потока на групповом уровне[575]:

1. Наличие в компании общей цели, миссии, общего видения.
2. Внимательное отношение ко всей поступающей информации. Следует создавать такие взаимоотношения, в которых люди планируют заранее, что им сказать, а отвечают на то, что они услышали от собеседника.
3. Движение только вперед. Необходимо развивать идеи собеседника, не нужно продолжать коммуникацию критикой или отрицанием.
4. Полная концентрация на работе и взаимодействии в группе. В этом может помочь развитая групповая идентичность, при которой работа в группе будет более важной по сравнению с другими делами.
5. Контроль над происходящим. Человек испытывает поток в тех ситуациях, когда может полностью контролировать то, что он делает.
6. Размытие границ «Я». Поток в группе — особый момент, когда все действуют с полным вниманием и вовлеченностью, иногда нужно «сдать» свою позицию, довериться группе.
7. Равноправное участие. Участие и общий вклад, минимизация эффекта «группового лодыря», взаимодополняющие компетенции участников — все это способствует возникновению группового потока.
8. Близость. Работа в команде предоставляет возможность лучше понять друг друга, выработать общий язык, отладить бизнес-процессы и принимать более эффективные решения.



9. Свободное общение. Коммуникации необходимы для возникновения потока, и это относится не только к совещаниям.

10. Осознание возможность провала. Успех и инновации всегда связаны с риском. Для возникновения потока наиболее эффективно не бояться возможности провала, а использовать наличие такой возможности как мотивацию для достижения результатов.

Механизмы так называемого «психологического заражения» позволяют «зажечь» группу общей идеей, общим настроением и уверенностью в реальности решения масштабной задачи. Для этого коллектив должен быть сплочен (как этого достичь, пойдет речь в другой главе данной книги), иметь авторитетного лидера и ясно представлять себе направление движения.

Лучше всего, если в деятельности будет силен «игровой эффект». Ведь люди порой играют в игры, забывая о еде и отдыхе. В игровых сценариях и правда есть чему поучиться. В качестве образца можно взять так называемые «аркадные бродилки».

1. Сложность в них увеличивается по нарастающей. Первые уровни вселяют в человека уверенность, что выигрыш возможен. Одновременно, проходя первые уровни, игрок набирается опыта, который позволяет ему успешно преодолевать дальнейшие. Если кто-нибудь попробует начать играть, например, в «Angry Birds» с продвинутого уровня, то проиграет почти сразу. А если будет проходить уровни последовательно, то к высокому уровню будет почти мастером и легко дойдет до конца. Поэтому руководитель/модератор должен постоянно следить за уровнем сложности задач, которые он ставит перед сотрудником. Они должны всегда быть «чуть-чуть» сложнее, чем предполагает текущий уровень работника. Но именно «чуть-чуть». Если задачи будут слишком сложными, человек сникнет, ощутив бессилие. Если задачи будут простые, человек заскучает. Скука — худший враг «потока».

2. Игра осуществляется по понятным правилам. Они могут меняться от уровня к уровню. Но смена происходит логично и бывает интуитивно понятна игроку. Известно, что жизнь часто преподносит нам «сюрпризы», выдавая их безо всякой системы. Но здесь свою роль должен сыграть руководитель проекта, который будет выполнять роль модератора «игры/потока» для остальных участников команды. Правила, идущие от руководителя, должны быть неизменными. Четкие правила создают уверенность, являющуюся одним из важнейших условий входя в «поток».



3. В игре правильные действия оперативно вознаграждаются, неправильные так же оперативно пересекаются. Если Angry Birds метко сбивает черепашку, раздаётся мелодичное пиликанье, а если попадает в ловушку и теряет «жизнь», то раздаётся короткий неприятный звук. Это позволяет оперативно корректировать тактику, и двигаться всегда в верном направлении, а не делать крюк в семь верст в случае ошибки. В этом процессе также велика роль руководителя/модератора. Щелчки и конфетки он должен раздавать постоянно, а не просто раз в квартал делать выговоры, нагрянув с «генеральной проверкой».

4. Игра не предполагает подвоха. Если Angry Birds уже не кажется нам интересной, если игра надоела, её можно выключить. Нет ничего разрушительней для состояния «потока», чем приковать сотрудника к рабочему месту и заставить трудиться «как раб на галерах». Один такой «раб» может убить мотивацию у целого коллектива. Здесь лучше всего поступать, как поступают дети в песочнице, когда какой-нибудь карапуз перестаёт поддерживать игру: его выпускают из хоровода и находят другого, готового играть дальше. Ключевое понятие здесь — «легкость». Играть нужно легко. Без этого «потока» не будет.

Обрести мотивацию в команде проще. Но подходящая команда может подвернуться не всегда. Мы запросто можем оказаться в окружении, которое на разные лады будет внушать нам, что мы недостаточно подготовлены для решения серьёзных задач, недостаточно умны и красивы, не способны ни на что дельное. Особенно тяжело, когда в роли таких «чёрных пророков» оказываются близкие люди: родители, друзья, подруги. К сожалению, именно так оно чаще всего и происходит. Как в такой ситуации не опустить рук, сохранить веру в себя, укрепить мотивацию? Возможно ли это?

Начнем с того, что это возможно. Более того, как ни странно, самые крепкие мотивации выковываются именно во враждебном окружении. Главное — не поддаваться разрушительному гипнозу негативного внушения. Для этого, прежде всего, необходимо дистанцироваться от того окружения, которое стремится (может быть, неосознанно) подорвать нашу веру в себя. Дистанцироваться и психологически, и даже территориально. Не общаться с такими людьми или как минимум свести общение к сугубо бытовым вопросам (это особенно важно, если эту меру приходится включать по отношению к близким людям: например, к родителям).

Второе важное правило: мечтать. Великая русская литература создавалась мечтателями. Но, парадоксальным образом, именно обра-



зы мечтателей в ней носят сугубо отрицательный характер: Манилов у Н.В. Гоголя, Бальзаминов у А.Н. Островского, Обломов у И.А. Гончарова — все эти персонажи выглядят в лучшем случае смешно и глупо. Между тем, неумение мечтать — опасный вирус, который наносит мотивации катастрофический ущерб. Мечты — это витамин, который питает мотивацию. Но мечтать нужно правильно. Мечты должны быть, как ни смешно это звучит, конкретными.

Например, если мы мечтаем о новом доме, то полезно вообразить этот дом в деталях: где он находится, какая у него крыша, сколько в нём комнат, за какие деньги мы его купим и как мы в нем будем жить.

Если мы мечтаем о путешествии, то нужно с картой в руках проложить маршрут, наметить пункты остановок, узнать, в каких отелях мы остановимся, какие достопримечательности осмотрим. Тут нам на помощь должно прийти наше воображение, которое уже само по себе является важным ресурсом. Нередко случается, что мечта, после вдумчивой визуализации, оказывается совсем не так далека, каковой казалась изначально. То, что виделось нам в туманной дали, на поверку оказывается на расстоянии вытянутой руки: подойди и возьми.

Правило третье: необходимо сотворить себе кумира. Да, нам всем известно, что Библия делать это категорически не рекомендует. Не будем спорить с древней и мудрой книгой. Уточним лишь, что кумир нам нужен не для поклонения, а для того, чтобы учиться и перенимать нужное. Студенты академии художеств в процессе обучения копируют картины великих мастеров. Они это делают не для того, чтобы научиться писать «как Тициан» или «как Рубенс». Когда курс обучения закончится, они смогут создавать свои неповторимые шедевры. Пройдя по стопам великих мастеров, они обретают профессионализм, который позволяет достигать серьезных вершин в собственном творчестве. Кумир — это эмоционально заряженный пример. Причем нужно помнить, что кумира человек может подобрать только сам для себя. Никакие сторонние советы тут не помогут. Поскольку человек должен сам выбрать, в каком направлении идти. Духовная мотивация в конечном итоге — продукт индивидуального потребления. Её можно и нужно обрести своими силами. Только в этом случае она будет живой и настоящей.

Мотивация может быть разной. Для кого-то лучший стимул — это деньги, для кого-то — слава. Но лучший мотив — это наполненная, счастливая жизнь и возможность заниматься своим делом.



## Тест — Ресурс «Мотивация»

Отметьте по шкале от 0 до 10, насколько вы согласны с этими утверждениями, где 0 — совершенно не согласен(сна), 10 — совершенно согласен(сна).

1. Лучшая задача для меня — это задача «на вырост».

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Я визуализирую свои цели/мечты четко и красочно.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. Я регулярно испытываю состояние «потока» в своей деятельности.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Я считаю, что по-настоящему мотивировать человека можно только вдохновив его задачей и придав уверенности в себе.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Я легко концентрируюсь на достижении поставленной задачи.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6. Я нередко теряю счет времени, занимаясь любимым делом.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Я не поддерживаю отношения с людьми, которые подрывают мою веру в себя.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

8. Я умею сочетать разные системы мотивации в своей работе.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. Я знаю, что лежит в основе моей мотивации, и умею ею управлять.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

10. Я умею найти интерес для себя в любом деле.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Суммарный результат теста  
по Ресурсу «Мотивация»