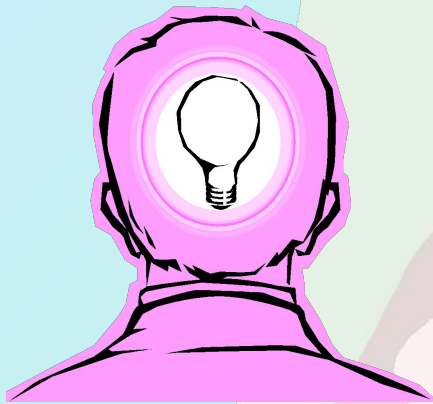


Теория биологических побуждений

Теория простой и прямой мотивации, объясняющая, как удовлетворяются биологические потребности

Гидромеханическая модель

Показывает, каким образом биологические побуждения могли бы зависеть от внутренних и внешних факторов



Теория оптимальной активизации

Согласно теории психологов Даффи и Хебба, организм стремится поддерживать оптимальный уровень активации, позволяющий ему функционировать наиболее эффективно



Когнитивные теории мотивации

Рассматривает мотивацию как «механизм выбора» определенной формы поведения, которая в данный момент лучше соответствует физиологическому состоянию, эмоции, мысли

Теория атрибуции

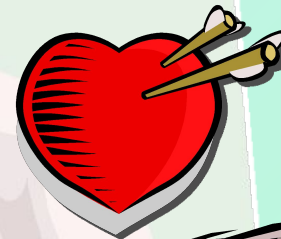
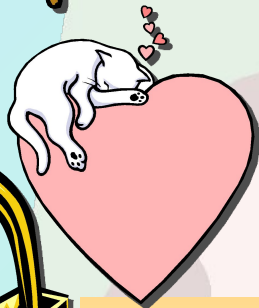
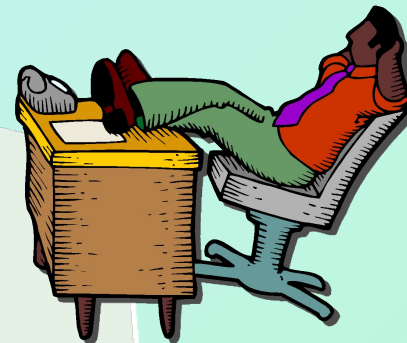
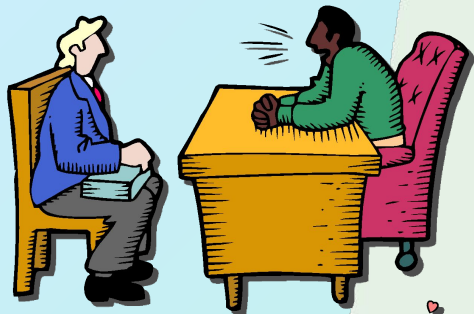
Теория взаимосвязи личного восприятия и межличностного поведения

Теория предполагает, что люди рациональны и испытывают потребность в понимании структуры окружающей среды



Иерархия потребностей А. Маслоу

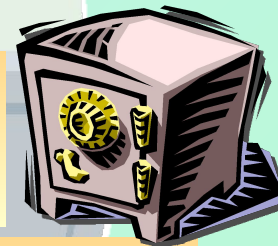
Духовные потребности



Потребность в статусе



Потребность в любви



Потребность в безопасности



Физиологические потребности

Двухфакторная теория удовлетворенности работой

1

Удовлетворенность и неудовлетворенность работой представляют собой **2** независимых друг от друга измерения

2

Существуют

Факторы-
мотиваторы

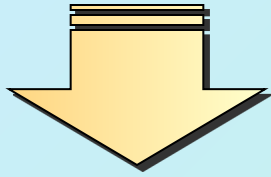
- Успех
- Признание
- Интересное содержание работы
- Служебное положение
- Ответственность

Гигиенические
факторы

- Вознаграждение
- Социальные связи
- Условия труда
- Семейная жизнь
- Политика фирмы

Теория трех факторов Альберфера

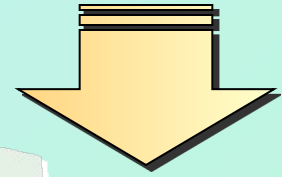
3 основные потребности



Существование



Отношения



Рост

Теория "ожидания-валентность"

Теория предполагает, что люди ведут себя определенным образом потому, что ожидают получить определенные результаты

Валентность

- устойчивость предпочтений человека относительно конкретного результата



Модель Портера-Лоулера

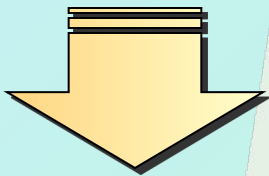


Указывает на то, что усилие непосредственно не приводит к повышению производительности

Теория подкрепления

Добиваются улучшения производственных показателей через модификацию поведения персонала

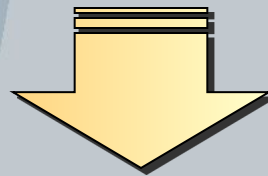
4 приема подкрепленного научения



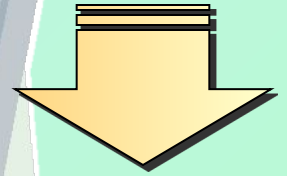
Позитивное подкрепление



Угасание



Избегание и уклонение



Наказание