

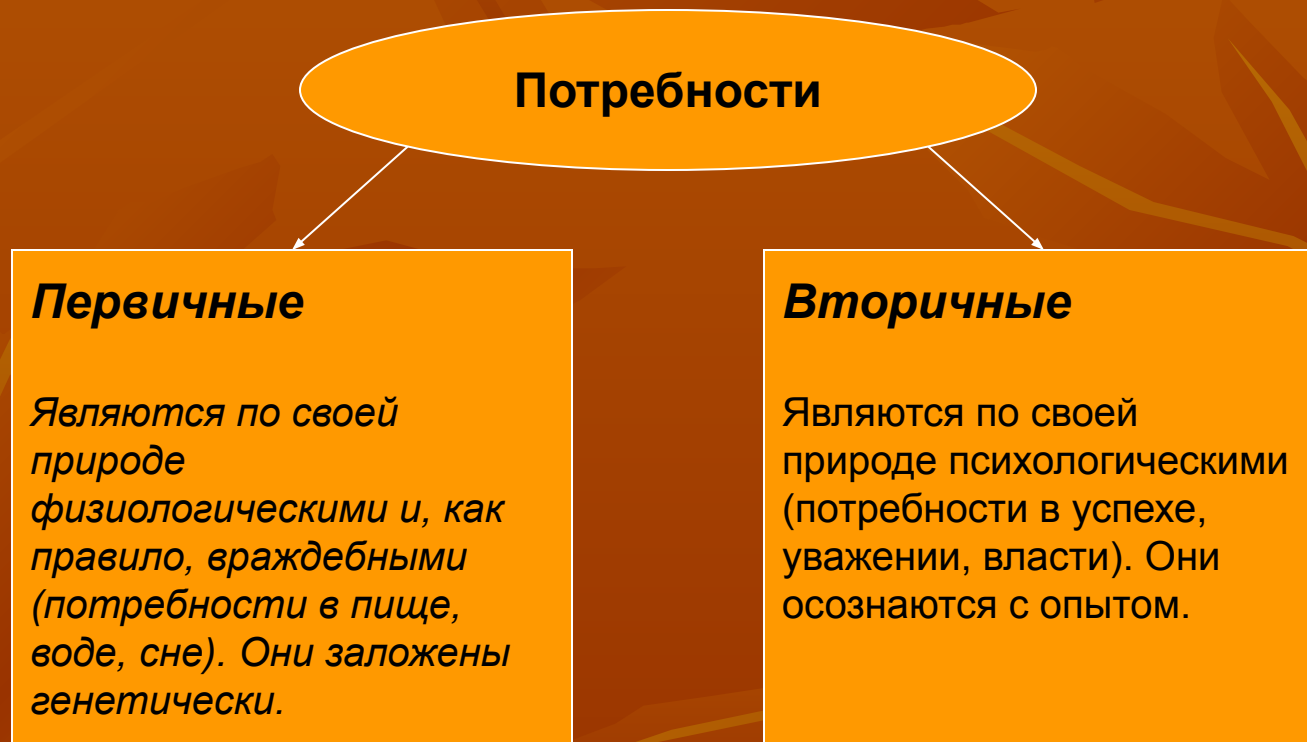
Основные теории мотивации

Выполнила студентка 2-го курса
экономического факультета
направления подготовки
финансовый менеджмент

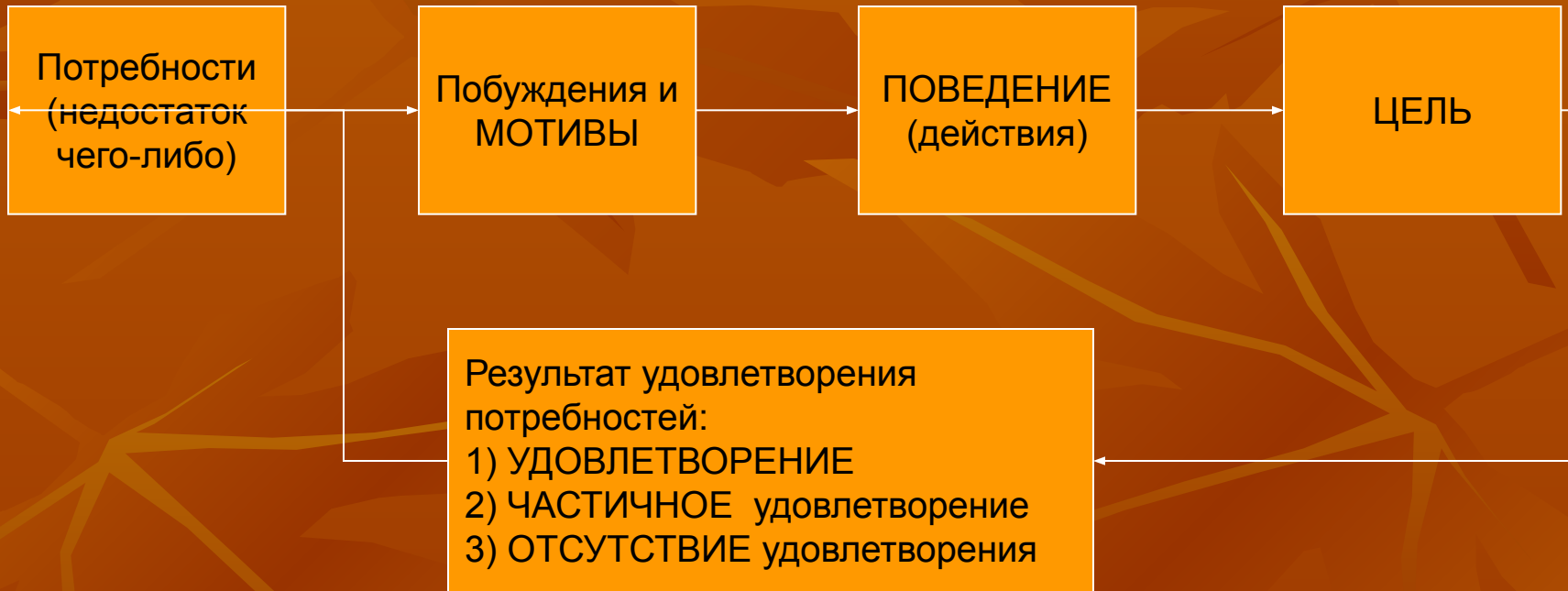
Русакова Ксения

Смысл и эволюция понятия «мотивация»

- **Мотивация** – это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определённым действиям, направленным на достижение целей организации и удовлетворение за счёт этого индивидуальных потребностей.
- **Потребность** – психологический или физический недостаток чего-либо



Модель мотивации поведения через потребности.



- ***МОТИВ*** – это ощущение недостатка в чём-либо, вызывающие определённые действия.
- ***МОТИВАЦИОННАЯ СТРУКТУРА*** – соотношение различных мотивов, обуславливающих поведение людей.
- ***ЗАКОН РЕЗУЛЬТАТА***: в общем случае люди стремятся повторить то поведение, которое ассоциируется у них с удовлетворением потребности, и избегать такого, которое ассоциируется с недостаточным удовлетворением.

Потребности можно удовлетворить вознаграждениями.

- **Вознаграждение** – это всё то, что человек считает ценным для себя.



ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

1) СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ теории мотивации, сконцентрированные на идентификации и анализе потребностей и их влиянии на мотивацию.

- а) Теория иерархии потребностей А. Маслоу;
- б) Теория приобретённых потребностей Д. МакКлелланда;
- в) Теория двух факторов Ф. Герцберга.

2) ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ теории мотивации, объясняющие, что заставляет людей направлять усилия на достижение различных целей.

- а) Теория ожиданий;
- б) Теория справедливости;
- в) Теория мотивации Портера-Лоулера.

Содержательные теории мотивации

ТЕОРИЯ А. МАСЛОУ ИЕРАРХИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ



Физиологические потребности являются необходимыми для выживания и включают потребности в еде, воде, убежище, отдыхе.

Потребности в безопасности (защищённости) – потребности в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенности в том, что физиологические потребности будут удовлетворены в будущем.

Социальные потребности (потребности в причастности) – потребности в привязанности, ощущении собственной необходимости, принадлежности, поддержке любви и дружбе.

Потребности в уважении – потребности в самоутверждении, признании со стороны окружающих.

Потребности в самовыражении – потребности в реализации своих потенциальных возможностей и росте как личности.

Потребности более высокого уровня начинают активно действовать на человека после того, как удовлетворены потребности более низкого уровня.

Обычно человек ощущает одновременно несколько различных потребностей, находящихся между собой в комплексном взаимодействии.

Содержательные теории мотивации

- *Теория Д. МакКлелланда*

МакКлелланд по своему представил потребности высших уровней, рассматривая их как приобретённые под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения:

- 1) **потребность власти** – желание воздействовать на других людей.
- 2) **потребность успеха** – удовлетворяться процессом доведения работы до успешного завершения.
- 3) **потребность в причастности** – стремление к дружественным и близким межличностным отношениям.

Содержательные теории мотивации

■ Теория Ф.Герцберга

Процесс мотивации осуществляется с помощью двух факторов:

1. Гигиенические факторы– факторы, которые приводят к снижению неудовлетворенности людей работой, но не мотивируют их к труду.
2. Мотивационные факторы– факторы, которые повышают удовлетворенность людей работой.

Гигиенические факторы
(связаны с окружением, в котором
осуществляется работа)

- Контроль начальства
- Политика компании
- Отношения с непосредственным начальником
- Условия труда
- Заработная плата
- Отношения с коллегами
- Положение в компании
- Безопасность (защищенность)

Мотивационные факторы
(связаны с содержанием
работы)

- Достижения
- Признание
- Работа как таковая
- Ответственность
- Продвижение по службе
- Профессиональный рост

Содержательные теории мотивации

- Соотношение групп потребностей в содержательных теориях мотивации

Теория

Маслоу

Потребности в самовыражении

Потребности в уважении

Социальные потребности

Потребности в безопасности

Физиологические потребности

Теория

МакКлелланда

Потребность власти

Потребность успеха

Потребность в причастности

Теория

Герцберга

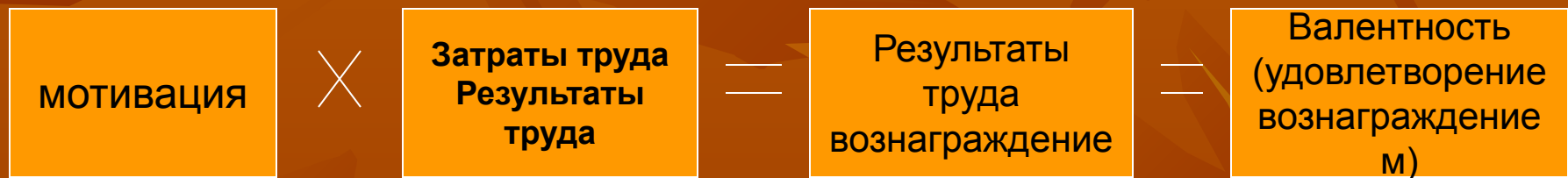
Мотивирующие факторы

Гигиенические факторы

Процессуальные теории мотивации

- Теория ожиданий (В. Врум)

Теория ожиданий – теория, согласно которой индивидуум склонен действовать определённым способом, в зависимости от того какое вознаграждение он ожидает получить в итоге, а также в зависимости от привлекательности этого вознаграждения для данного индивидуума.



Наиболее эффективная мотивация достигается, когда люди верят, что их усилия обязательно позволят им достичь цели и приведут к получению особо ценного вознаграждения.

Мотивация ослабевает, если вероятность успеха или ценность вознаграждения оцениваются людьми невысоко.

Процессуальные теории мотивации

Теория справедливости (Дж. Стейси Адамс)

- Теория справедливости -теория, в соответствии с которой работник подвергает субъективной оценке соотношение затрат труда и результатов при выполнении своего рабочего задания с этим показателем других работников и затем стремится исправить любую несправедливость.

$$\frac{\text{Результат А}}{\text{Затраты труда А}} <$$

$$\frac{\text{Результат В}}{\text{Затраты труда В}}$$

Несправедливое отношение («недооценка»), следовательно уменьшение затрачиваемых усилий

$$\frac{\text{Результат А}}{\text{Затраты труда А}} =$$

$$\frac{\text{Результат В}}{\text{Затраты труда В}}$$

Справедливое отношение

$$\frac{\text{Результат А}}{\text{Затраты труда А}} >$$

$$\frac{\text{Результат В}}{\text{Затраты труда В}}$$

Несправедливое отношение («переоценка»), следовательно прежний уровень затрачиваемых усилий или его увеличение.

Процессуальные теории мотивации

Модель мотивации Портера-Лоулера

Модель мотивации Портера-Лоулера – комплексная процессуальная теория мотивации, включающая элементы теории ожидания и теории справедливости.

Она основывается на том, что мотивация является функцией потребностей, ожиданий и восприятия работниками справедливого вознаграждения.

Результативность труда работников зависит от приложенных к ним усилий, его характерных особенностей и возможностей, а так же оценке им своей роли.

Объём затраченных усилий зависит от оценки работником ценности вознаграждения и уверенности в том, что оно будет получено.

Согласно модели Портера-Лоулера, *результативность труда порождает удовлетворённость.*