

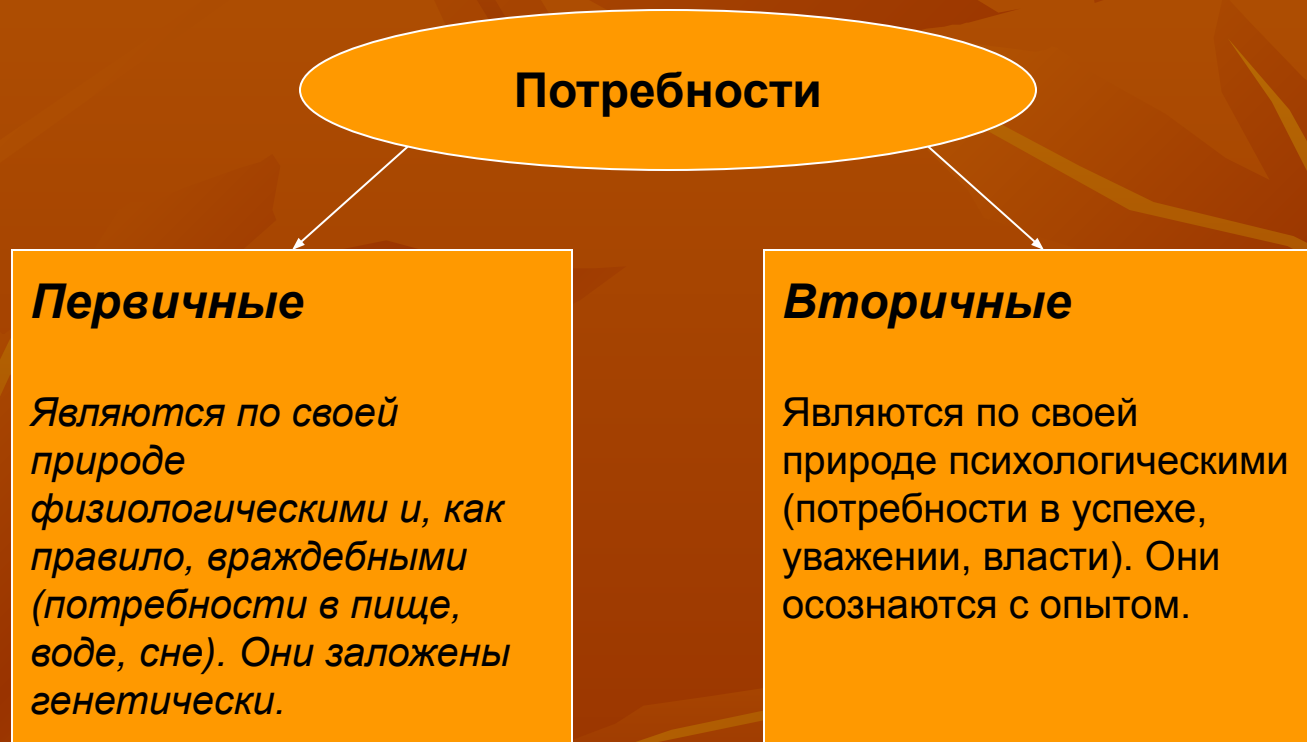
Основные теории мотивации

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

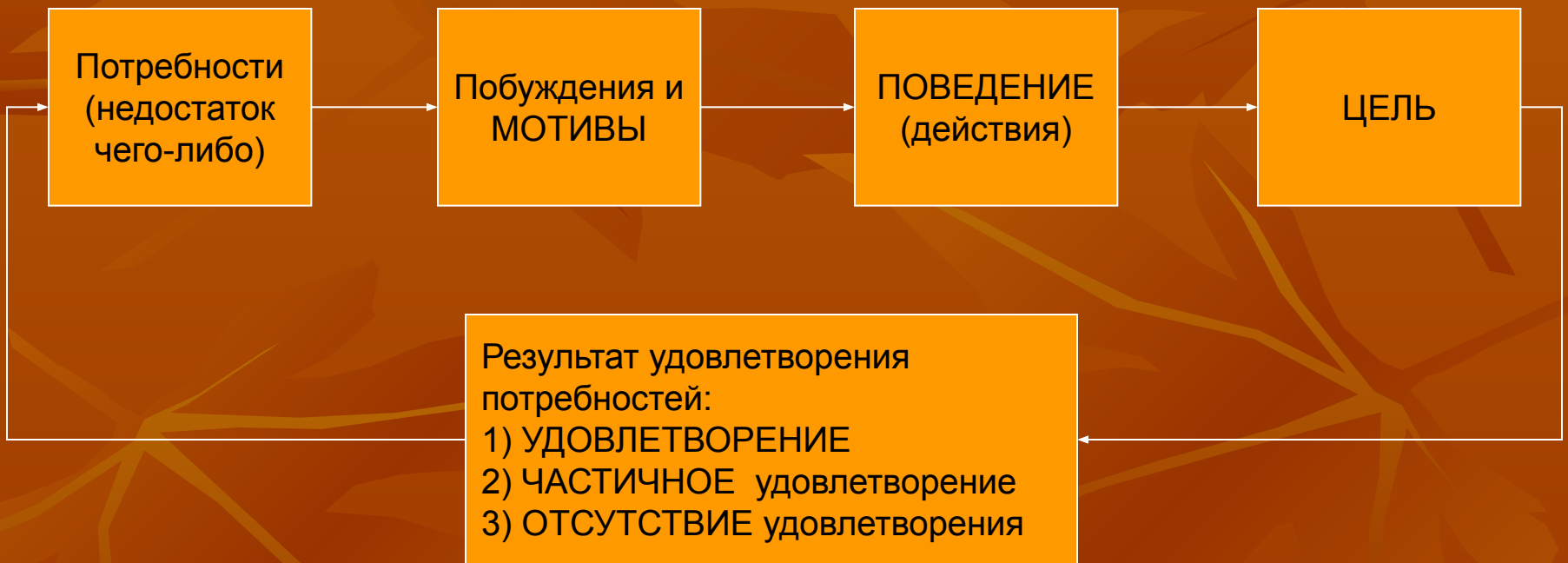
Русакова Ксения

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



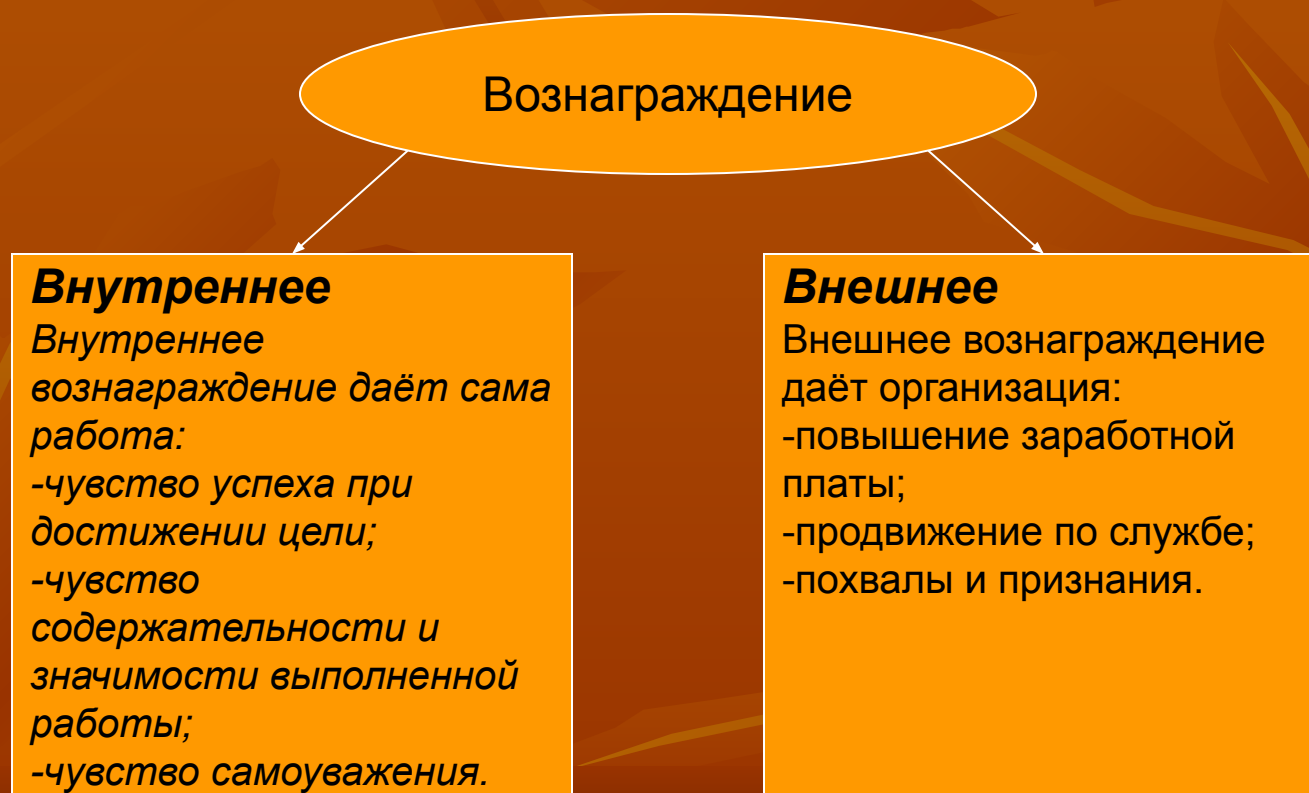
Модель мотивации поведения через потребности.



- ***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



Вторичные

The diagram consists of a large white curly bracket on the right side of the slide. The top part of the bracket is labeled 'Вторичные' (Secondary). The bottom part of the bracket is labeled 'Первичные' (Primary). The bracket is positioned to the right of the main title and points towards the left, indicating that the hierarchy of needs is divided into these two categories.

Первичные

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

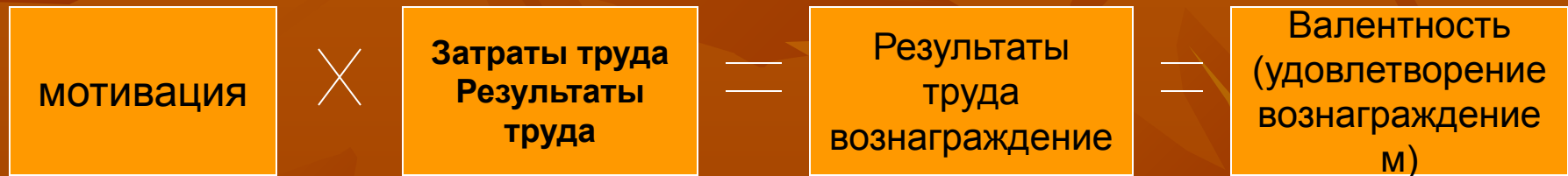
Мотивирующие факторы

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.*