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

Потребности

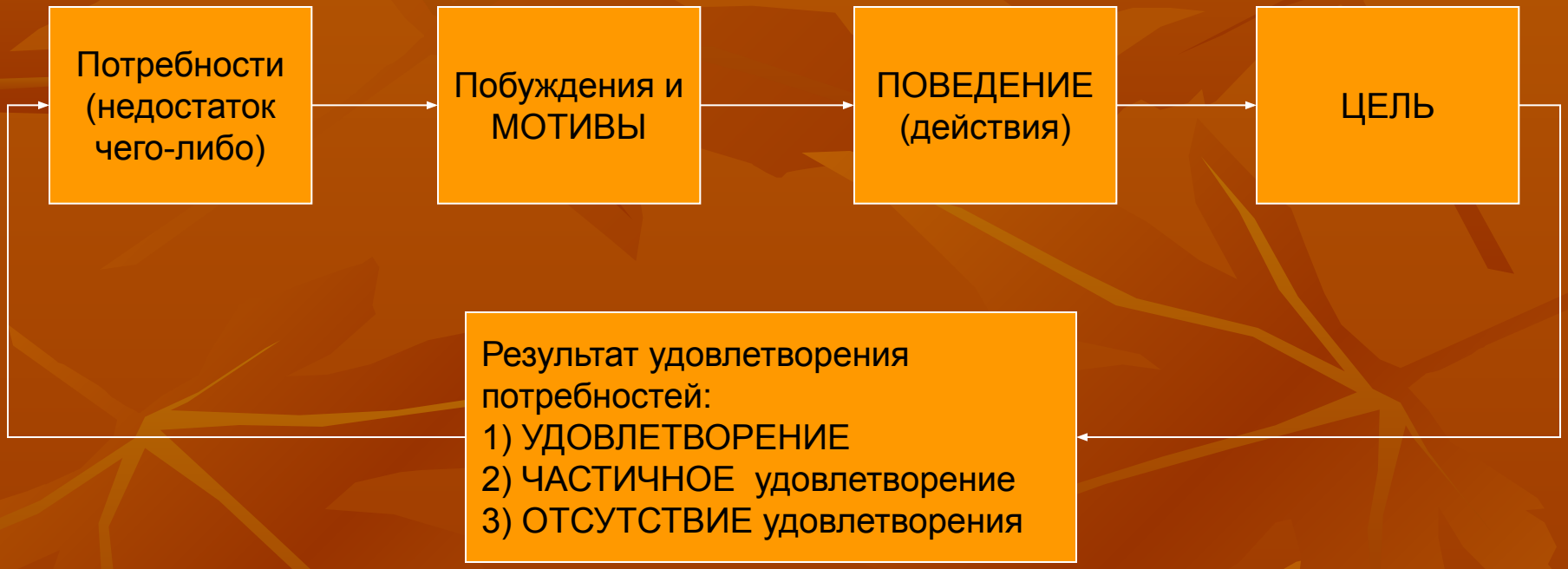
Первичные

Являются по своей природе физиологическими и, как правило, враждебными (потребности в пище, воде, сне). Они заложены генетически.

Вторичные

Являются по своей природе психологическими (потребности в успехе, уважении, власти). Они осознаются с опытом.

Модель мотивации поведения через потребности.



- ***МОТИВ*** – это ощущение недостатка в чём-либо, вызывающие определённые действия.

- ***МОТИВАЦИОННАЯ СТРУКТУРА*** – соотношение различных мотивов, обусловливающих 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.

Вознаграждение

Внутреннее

Внутреннее вознаграждение даёт сама работа:
-чувство успеха при достижении цели;
-чувство содержательности и значимости выполненной работы;
-чувство самоуважения.

Внешнее

Внешнее вознаграждение даёт организация:
-повышение заработной платы;
-продвижение по службе;
-похвалы и признания.

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

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

- ***<u>Теория Д. МакКлелланда</u>***

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)	Мотивационные факторы (связаны с содержанием работы)
•Контроль начальства •Политика компании •Отношения с непосредственным начальником •Условия труда •Заработная плата •Отношения с коллегами •Положение в компании •Безопасность (защищенность)	•Достижения •Признание •Работа как таковая •Ответственность •Продвижение по службе •Профессиональный рост

Содержательные теории мотивации

- Соотношение групп потребностей в содержательных теориях мотивации

Теория Маслоу	Теория МакКлелланда	Теория Герцберга
Потребности в самовыражении	Потребность власти	Мотивирующие факторы
Потребности в уважении		
Социальные потребности	Потребность успеха	Гигиенические факторы
Потребности в безопасности	Потребность в причастности	
Физиологические потребности		

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.

мотивация	×	**Затраты труда Результаты труда**	=	Результаты труда вознаграждение	=	Валентность (удовлетворение вознаграждение м)

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

<u>Модель мотивации Портера-Лоулера</u>

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.*