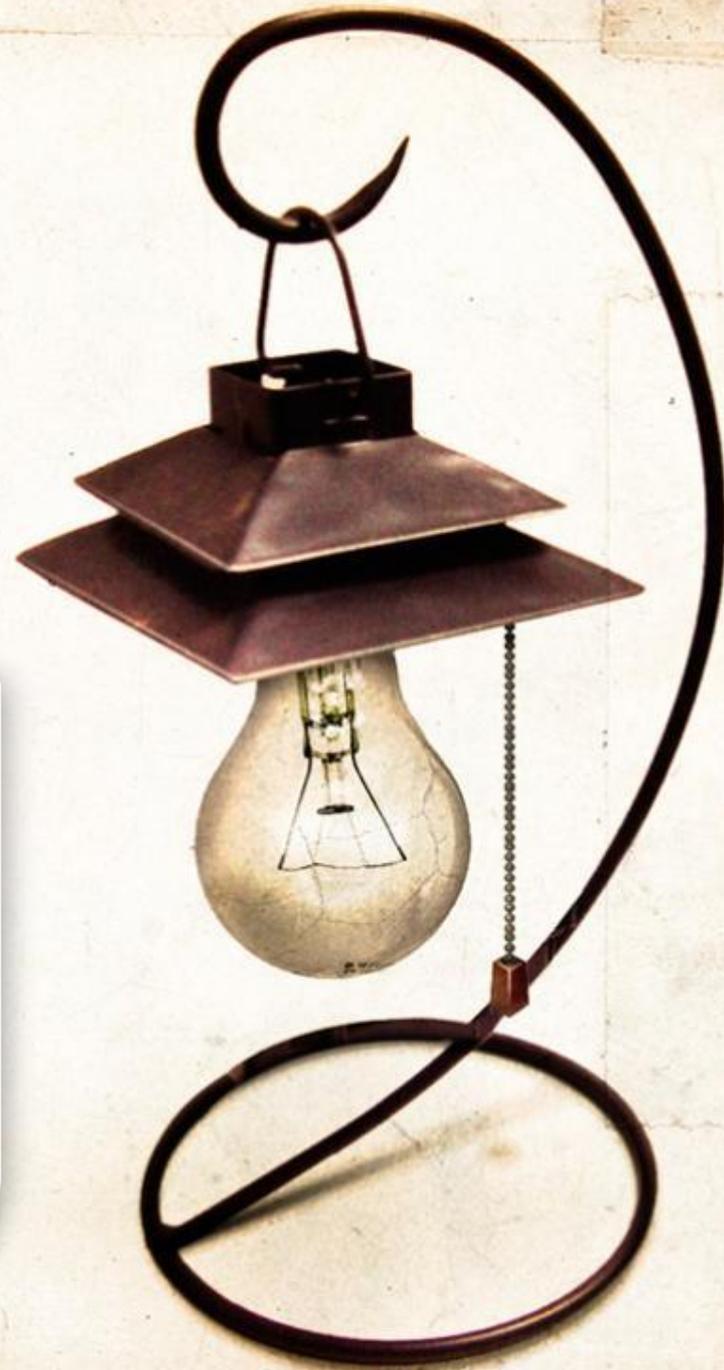
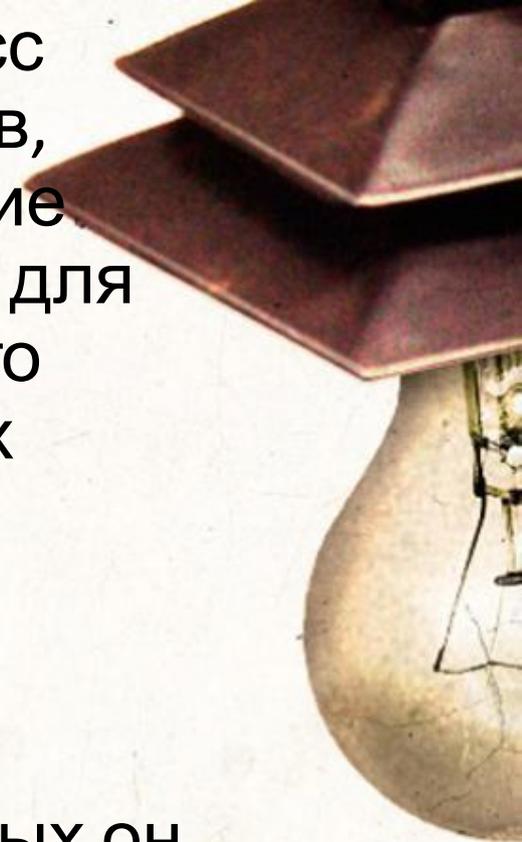


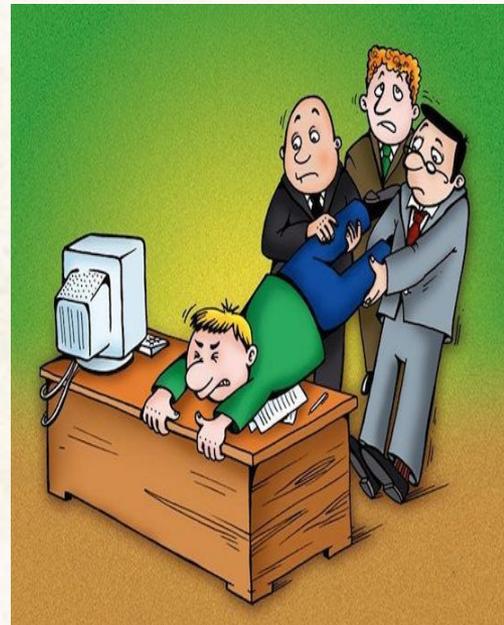
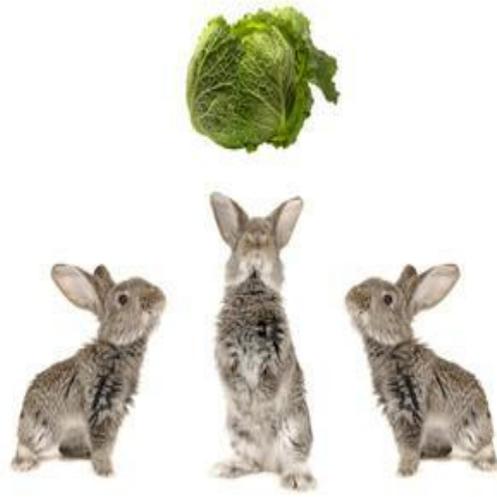
МОТИВАЦИЯ. СОДЕРЖАТЕЛЬН ЫЕ И ПРОЦЕССУАЛЬН ЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ



- Мотивация представляет собой процесс создания системы условий или мотивов, оказывающих воздействие на поведение человека, направляющих его в нужную для организации сторону, регулирующих его интенсивность, границы, побуждающих проявлять добросовестность, настойчивость, старательность в деле достижения целей.
- Под мотивами понимаются причины поведения человека, вследствие которых он поступает и действует именно так, а не иначе.



- Мотивы могут быть внутренними и внешними последние обусловлены стремлением человека обладать какими - то не принадлежащими ему объектами или, наоборот избежать такого обладания....
Внутренние мотивы связаны с получением удовлетворения от уже имеющегося у человека объекта, который он желает сохранить, или неудобствами, которые приносит обладание им, а следовательно стремление от него избавиться.



КАК БЫСТРО ОНИ
ЭТО СДЕЛАЛИ!



Мотивы формируются, если:

- в распоряжении общества имеется необходимый набор благ, соответствующих социально обусловленным потребностям человека;
- для получения этих благ необходимы трудовые усилия человека;
- трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными затратами, чем любые другие виды деятельности.

Основными задачами мотивации являются:

- признание труда сотрудников, добившихся значительных результатов, в целях дальнейшего стимулирования их творческой активности;
- демонстрация отношения фирмы к высоким результатам труда;
- популяризация результатов труда сотрудников, получивших признание;
- применение различных форм признания заслуг;
- поднятия морального состояния через соответствующую форму признания;
- обеспечение процесса повышения трудовой активности, являющегося целью руководства.

Существует достаточно большое количество различных теорий мотиваций, разделяющихся на две категории: **содержательные и процессуальные.**

Содержательные теории мотивации основываются на идентификации таких внутренних побуждений (потребностей), которые заставляют людей действовать так, а не иначе. Большое распространение получили теории, объясняющие поведение человека исходя из его потребностей, - это теория «иерархии потребностей» А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. Мак Клелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга, К. Алдерфера и другие.

Процессуальные теории мотивации основываются в первую очередь на поведении людей с учетом их восприятия и познания. К ним относятся теории предпочтения и ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Портера-Лоулера, теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора и другие.



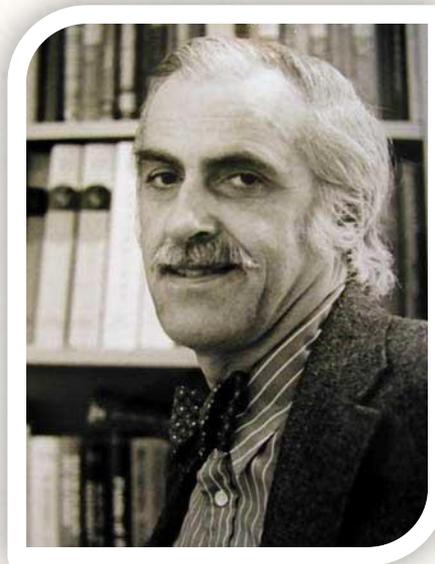
теория иерархии

потребностей (разработчиком был Маслоу, он утверждал, что все потребности которые испытывают люди делятся на 5 групп, он расположил их в форме пирамиды – физиологические, безопасность и защищенность, социальные, уважение, самовыражение. По данной теории неудовлетворённые потребности побуждают людей к активным действиям, а удовлетворённые потребности перестают мотивировать и их место занимают неудовлетворённые потребности.

Вывод: Прежде чем потребности более высокого уровня будут удовлетворены должны быть удовлетворены потребности нижних уровней. Потребность в самовыражении не может быть удовлетворена никогда.



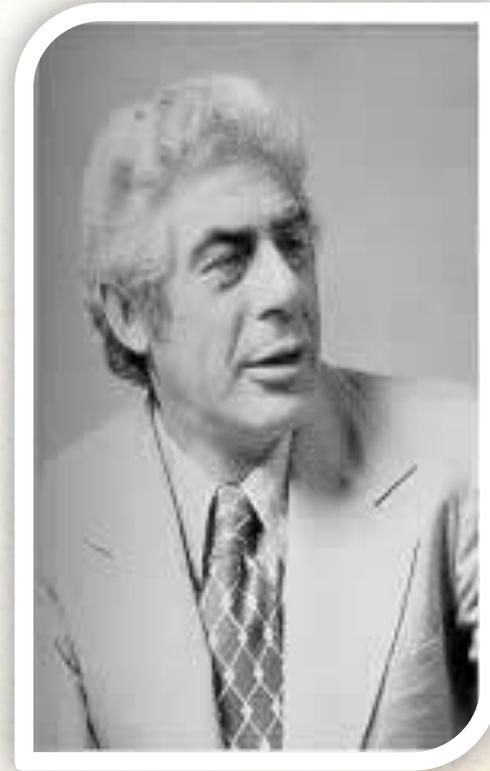
- **теория приобретённых потребностей** (разработчик Мак Клеlland, рассматривает только потребности высшего уровня – потребности в успехе, власти, к причастности. Потребности проявляются в стремлении человека действовать самостоятельно. Потребность во власти выражается в желании влиять на других и отвечать за них. Эта потребность выражается в руководящей должности. Потребность к причастности выражается в желании иметь дружеские отношения с другими людьми.
- Вывод: основой поведения людей являются потребности высших уровней, т.е. потребности в успехе, власти, к причастности.



Потребности низших уровней
(как правило удовлетворены)

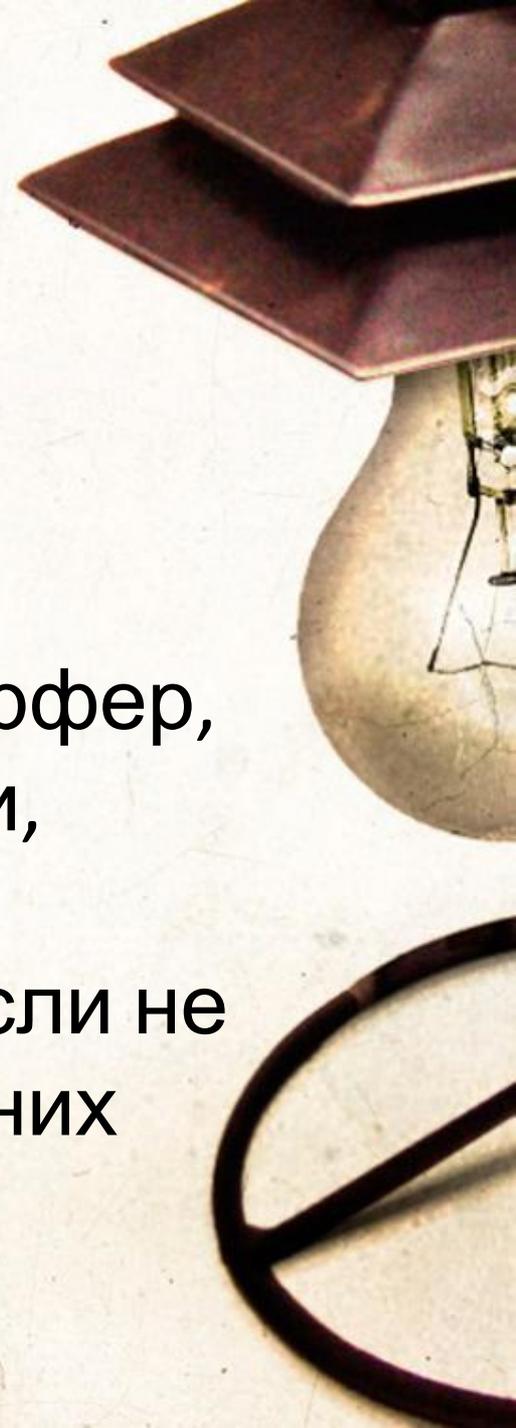


- **теория двух факторов** (разработчик Ф. Герцберг, по данной теории факторы которые влияют на трудовое поведение людей можно разделить на две группы:
 - а) способствующие удовлетворению другого;
 - б) препятствующие удовлетворению другому.
- В первую группу включаются факторы связанные с содержанием работы. По данной теории наличие любого из этих факторов или их всех мотивирует работников на повышение эффективности, т.к. повышается удовлетворённость трудом. Если они отсутствуют, то это не вызывает неудовлетворённость работой.
- Во вторую группу факторов входят факторы связанные с условиями работы, это внешние факторы. Они называются гигиенические факторы. Отсутствие этих факторов вызывает у работников неудовлетворённость трудом и мотивация снижается. В тоже время наличие этих факторов не вызывает роста удовлетворённости трудом и мотивация не усиливается. Они помогают сохранить





- **теория СВР** (разработчик Альдерфер, это потребности в существовании, взаимосвязи, росте. Может происходить в любом порядке. Если не удовлетворены потребности нижних уровней, то удовлетворяются потребности высокого уровня и наоборот)



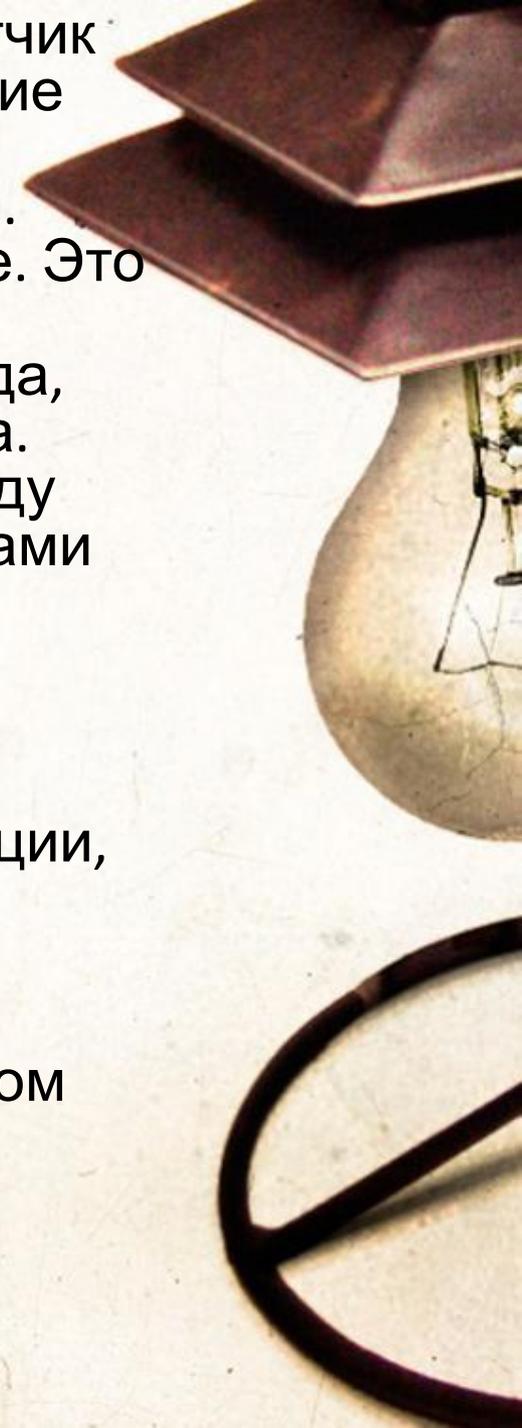
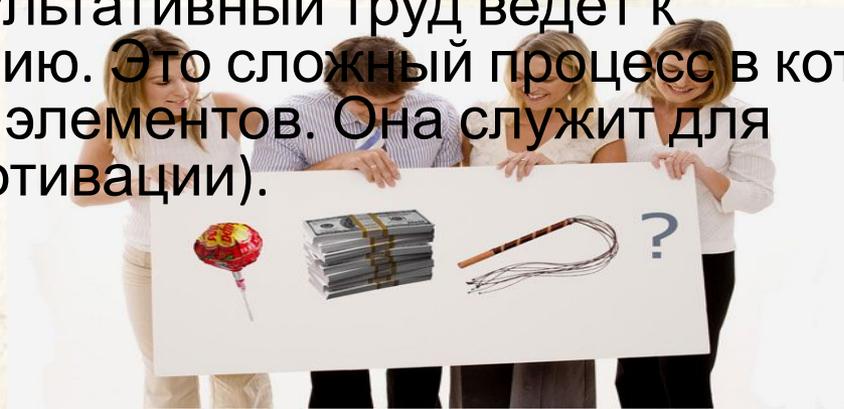
- **теория ожиданий** (мотивация определяется как процесс управления выбором, разработчик В.Врум. мотивация определяется 3 видами ожидания:
 - а) ожидание того что усилия дадут желаемый результат,
 - б) ожидание того, что результаты принесут ожидаемое вознаграждение,
 - в) ожидаемая ценность вознаграждения.
- Вывод: работники сопоставляют цели организации и индивидуальные задания со своими потребностями и определяют их личную привлекательность, а также оценивают средства и вероятность достижения этих целей.



- **теория равенства (справедливости)** (Разработчик Стейси Адамс, по данной теории взаимодействие между работодателем и работником осуществляется в виде экономического обмена. Работник вносит свой вклад, опыт, образование. Это вход в систему взаимодействия. Выход осуществляет работодатель в виде оплаты труда, удовлетворённости трудом, безопасности труда. Каждый работник стремится к равновесию между входом и выходом, к равновесию между затратами труда и вознаграждением и оценивает степень справедливости.);

- **в) модель Портера-Лоулера** (теория приобретённых потребностей, данная модель показывает взаимодействие процессов мотивации, усилия, затраты, способности, результаты, вознаграждение и удовлетворение.

- **Вывод:** результативный труд ведёт к удовлетворению. Это сложный процесс в котором много разных элементов. Она служит для понимания мотивации).



Список источников

- 1) <http://humeur.ru/page/soderzhatelnye-i-processualnye-teorii-motivacii-i-ih-primenenie-v-praktike-upravlenija>
- 2) <http://rudocs.exdat.com/docs/index-213075.html>
- 3) <http://infomanagement.ru/referat/166/2>

так же для общего понимания темы использовался
данный источник

<http://www.grandars.ru/college/psihologiya/teorii-motivacii.html>

