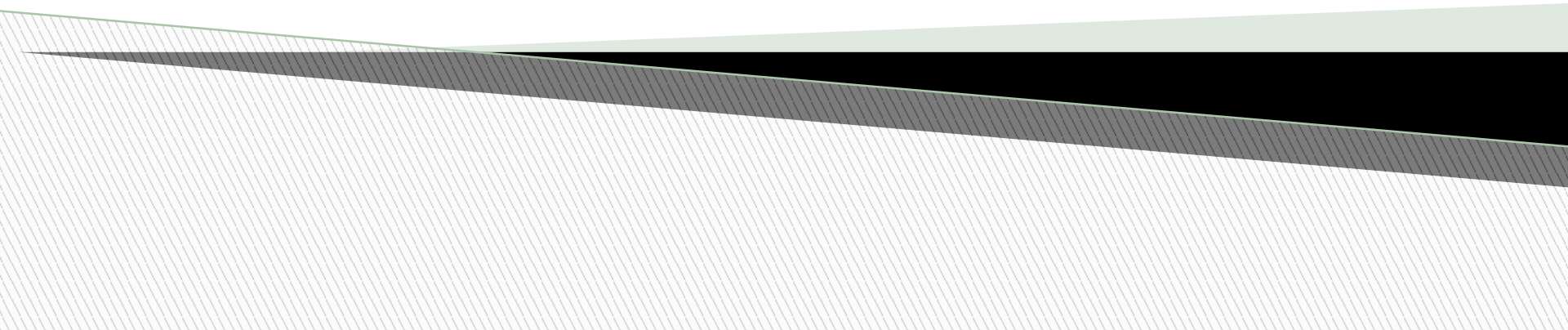


# Теории мотивации



- ? Мотивация - Мотивация (от греческого motif, от латинского Moveo – двигаю) – процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения целей организации или личных целей. Основными терминами мотивации являются: потребность и мотив. Потребность – это нужда человека в том, что составляет необходимое условие его существования.
- ? Мотивирование-это желание двигаться к цели и достигать лучших результатов.

# Пример: связь потребностей, поведения и мотивации

## Потребность:

- Получить прибавку к заработной плате для оплаты обучения

## Мотив:

- Эффективная деятельность для получения прибавки к заработной плате

## Поведение:

- Повышение результативности
- Повышение качества работы
- Нет опозданиям
- Сокращение перекуров
- Проявление лояльности менеджменту
- Инициативы

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ  
СТИМУЛЫ



# Основные теории мотивации

- СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Иерархия потребностей Абрахама Маслоу

Теория мотивации Мак Клееланда

Теория двух факторов Ф. Герцберга

Теория Клейтона Альдерфера

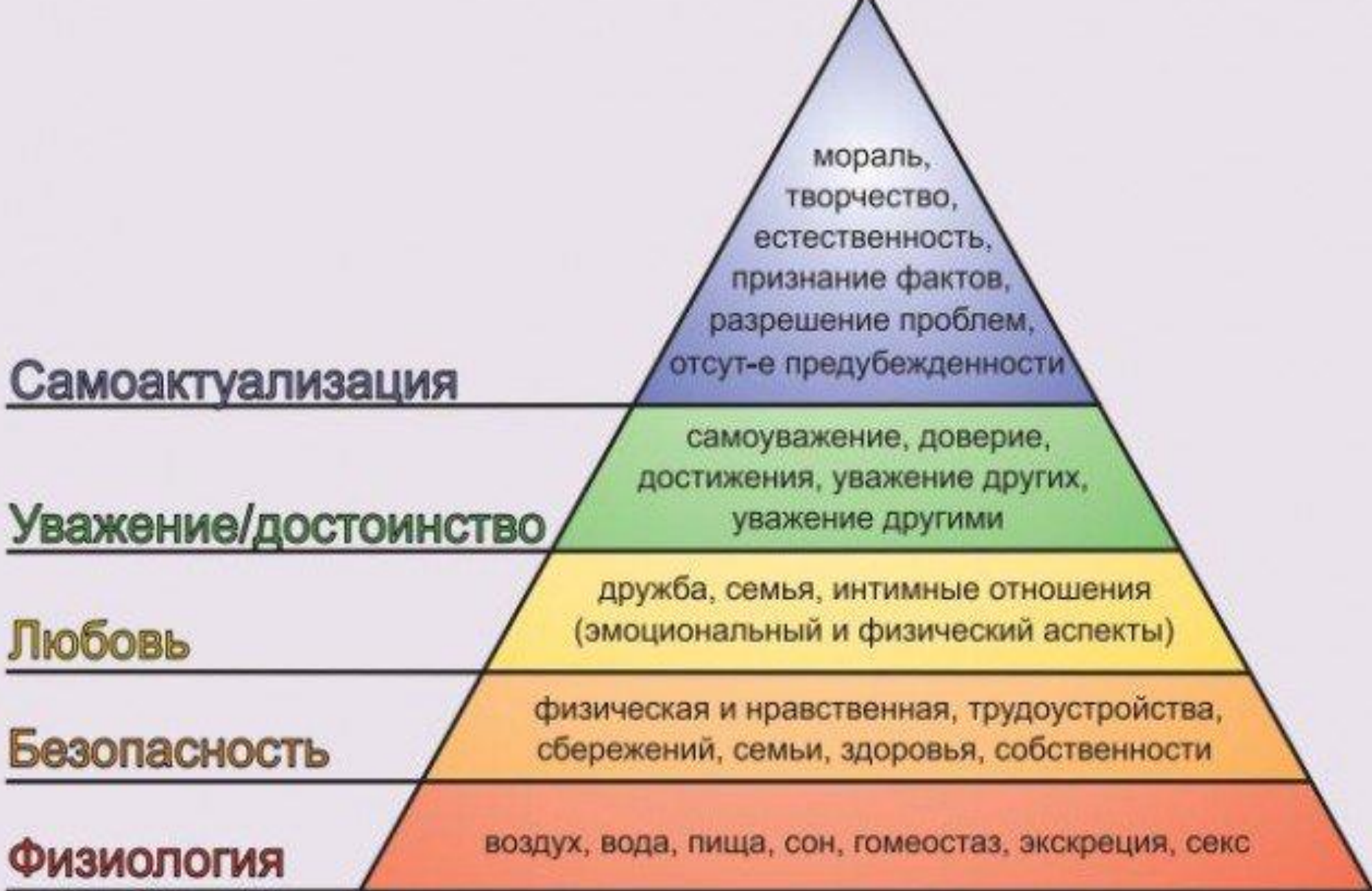
- ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Теория ожидания

Теория справедливости

Теория мотивации Лаймана Портера и Эдварда Лоулера

Теория мотивации Дугласа Макгрегора



Концепция А. Маслоу иерархии потребностей в мотивации человека

# Теория ERG Клейтона Альдерфера

потребности существования  
потребности связи  
потребности роста



# ТЕОРИЯ МАК-КЛЕЛЛАНДА



**Потребность власти**

**Потребность сопричастности**

**Потребность в успехе,  
достижениях**

# ТЕОРИЯ ГЕРЦБЕРГА

## ГИГИЕНИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ

Политика фирмы и  
администрации

Условия работы

Зарплата

Межличностные отношения  
с начальниками, коллегами  
и подчиненными

Степень непосредственного  
контроля за работой

## МОТИВАТОРЫ

Успех

Продвижение по службе

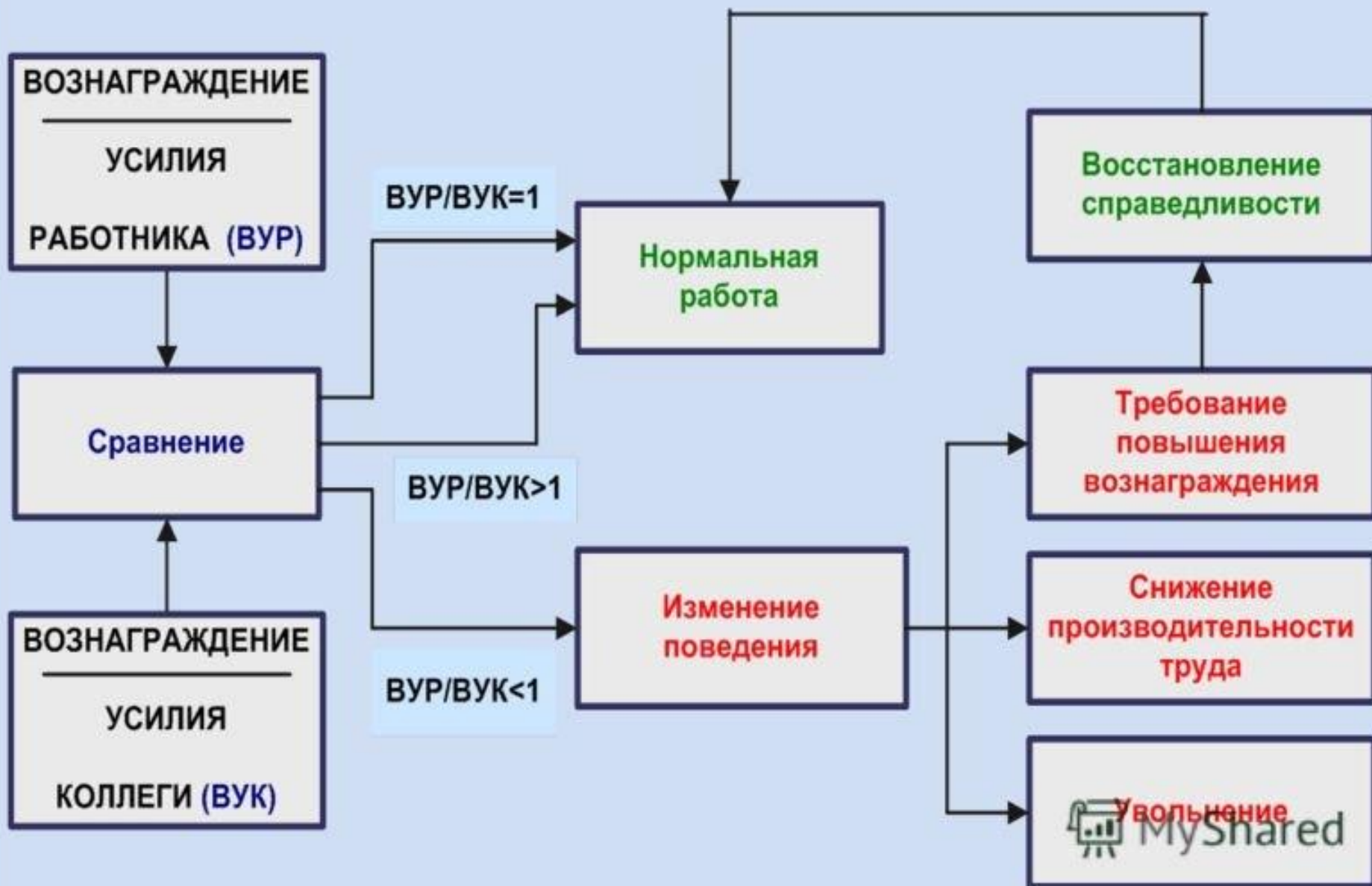
Признание и одобрение  
результатов работы

Высокая степень  
ответственности

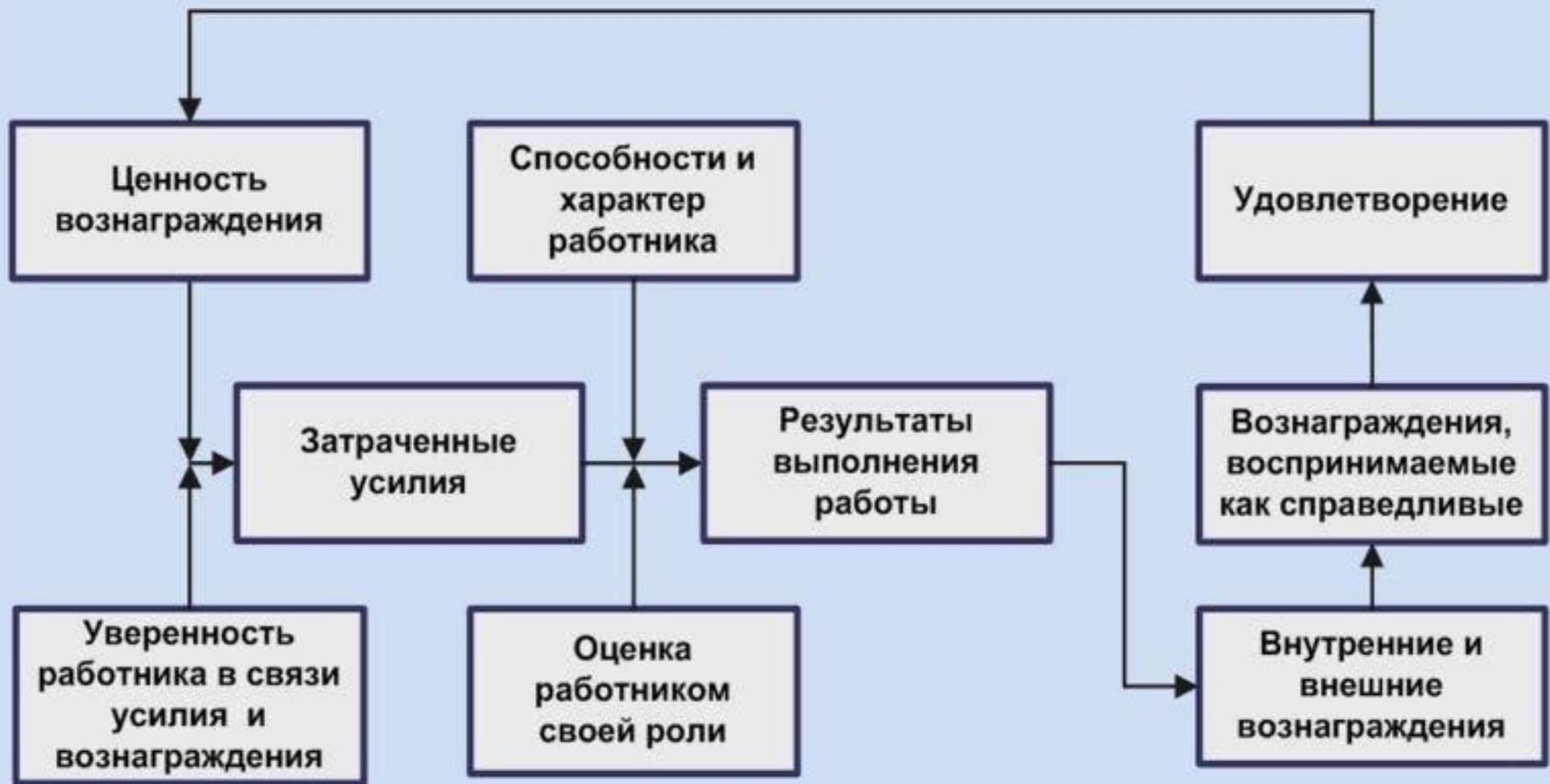
Возможности творческого и  
делового роста



# ТЕОРИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ (АДАМСА)



# ТЕОРИЯ ПОРТЕРА-ЛОУЛERA



# ТЕОРИЯ ОЖИДАНИЙ (ВРУМА)



Ожидания того, что приложенные усилия дадут желаемый результат труда

«З - Р» = 0...1

X

Ожидания того, что достижение результата повлечет вознаграждение

«Р - В» = 0...1

X

Ожидания того, что вознаграждение окажется действительно ценным

«В - Ц» = 0...1

=

**МОТИВАЦИЯ**



ИЛИ ???



# ПООЩРЕНИЕ ИЛИ НАКАЗАНИЕ?

*Результаты исследований результативности  
различных способов воздействия:*

**поощрение улучшает работу в 89% случаев;**  
**наказание улучшает работу в 11% случаев;**  
**наказание ухудшает работу в 11% случаев;**  
**угрозы на 99% игнорируются.**

# МЕТОДЫ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА В САМОВЫРАЖЕНИИ

- |   |  |
|---|--|
| 1 | <b>Обеспечивайте подчиненным возможности для обучения и развития, которые позволили бы полностью использовать их потенциал</b> |
| 2 | <b>Давайте подчиненным сложную и важную работу, требующую от них полной отдачи</b>   |
| 3 | <b>Поощряйте и развивайте у подчиненных творческие способности</b>   |

# МЕТОДЫ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА

1	Давайте сотрудникам такую работу, которая позволила бы им общаться
2	Создавайте на рабочих местах дух единой команды
3	Проводите с подчиненными периодические совещания
4	Не старайтесь разрушить возникшие неформальные группы, если они не наносят организации реального ущерба
5	Создавайте условия для социальной активности членов организации вне ее рамок