

**МОТИВАЦИЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЧЕЛОВЕКА В
ОРГАНИЗАЦИИ**

Мотивация – совокупность внешних и внутренних сил, побуждающих человека к деятельности ради достижения своих целей.

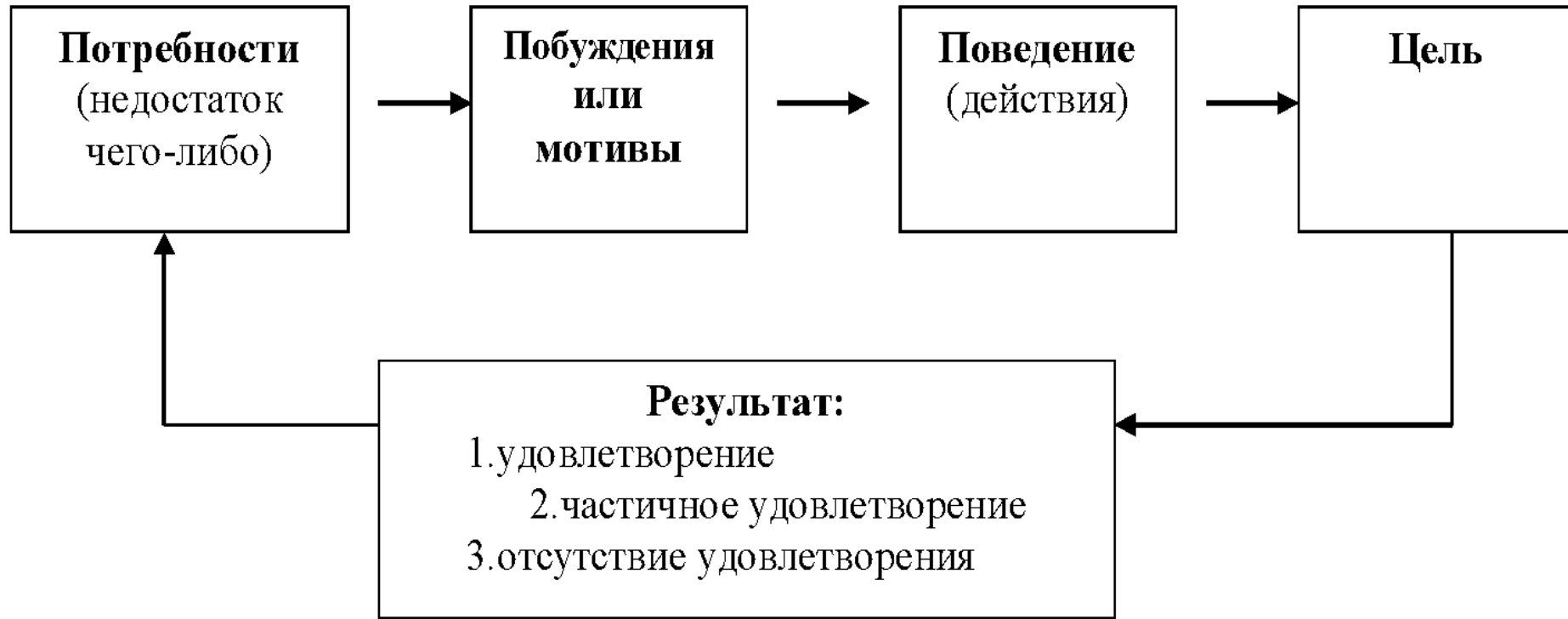
Потребности – физиологическое и психологическое ощущение недостатка чего-либо. Потребности возникают осознанно или неосознанно и требуют удовлетворения, это ведет к определенным направленным действиям.

Мотивация (мотивирование) – как функция управления это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям.

Стимулы выполняют роль рычагов воздействия, это компенсация за действия человека в виде предметов, действий, обещаний, возможностей.

Процесс использования стимулов для мотивирования называется стимулированием.

МОДЕЛЬ МОТИВАЦИИ ЧЕРЕЗ ПОТРЕБНОСТИ



Вид поведения
работников

```
graph LR; A[Вид поведения работников] --> B[Удовлетворительное поведение]; A --> C[Отличное поведение];
```

Удовлетворительное
поведение

Отличное
поведение

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ



ТЕОРИЯ ИЕРАРХИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ А. МАСЛОУ



- 1. Физиологические потребности.** К данной группе потребностей относятся потребности в пище, одежде, воздухе, убежище, т.е. те потребности, которые человек должен удовлетворять, чтобы выживать, поддерживать организм в жизнедеятельном состоянии.
- 2. Потребность в безопасности,** связана со стремлением и желанием людей находиться в стабильном состоянии, лишенном риска, страха, болей, болезней и страданий. Люди с доминирующей потребностью безопасности любят порядок, четкие правила, ясные инструкции, избегают рискованных ситуаций.
- 3. Потребность принадлежности и причастности.** Человек с доминирующей потребностью в причастности стремится к участию в совместных действиях, он хочет дружбы любви, быть членом какой-либо организации, участвовать в общественных мероприятиях.
- 4. Потребность признания и самоутверждения.** Люди с такой потребностью желают быть компетентными, сильными, способными, уверенными в себе, стремятся к тому, чтобы окружающие признавали их заслуги и уважали, они занимают лидерское положение и ценят авторитет.
- 5. Потребность самовыражения** выражается в стремлении человека к наиболее полному использованию своих знаний, способностей, умений и навыков, в творческом отношении к работе, независимости суждений, открытости к восприятию себя и людей.

ДВУХФАКТОРНАЯ МОДЕЛЬ Ф. ГЕРЦБЕРГА

Гигиенические факторы	Мотивации
<p>Политика фирмы и администрации</p> <p>Безопасность</p> <p>Условия работы</p> <p>Режим работы</p> <p>Зарплата</p> <p>Межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными</p> <p>Степень непосредственного контроля</p>	<p>Успех</p> <p>Продвижение по службе</p> <p>Признание и одобрение результатов работы</p> <p>Высокая степень ответственности</p> <p>Возможность творческого и делового роста</p>

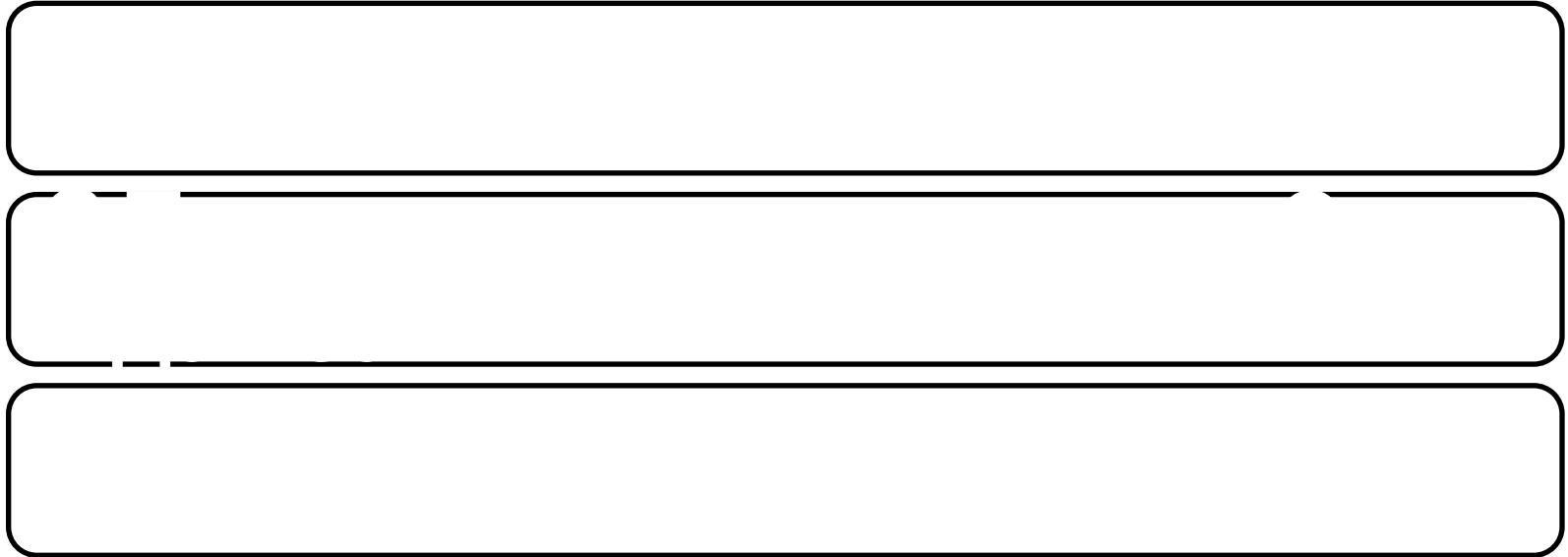
ТЕОРИЯ МОТИВАЦИИ МАККЛЕЛЛАНДА

Потребность в успехе

Потребность во власти

Потребность в принадлежности

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ



Three empty rounded rectangular boxes stacked vertically, likely intended for notes or additional information related to the topic of process theories of motivation.




ТЕОРИЯ ОЖИДАНИЯ В.ВРУМА

ОПРАВДЫВАЮТСЯ ОЖИДАНИЯ В ТРЕХ ОБЛАСТЯХ:

- 1. Ожидания в отношении затрат труда и результатов З – Р.**
Человек должен знать, что затраченные усилия вызовут определенные результаты, если этой связи нет, то мотивация ослабевает.
- 2. Ожидания в отношении результатов и вознаграждения Р – В.**
Человек должен быть уверен в том, что определенный достигнутый результат будет соответственно вознагражден повышением заработной платы, премией, льготой и т.д.
- 3. Ценность вознаграждения – валентность, т.е. мера ценности и приоритетности вознаграждения для работника**

ТЕОРИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ С. АДАМСА

Теория справедливости (равенства) утверждает, что люди удовлетворены тогда, когда в организации соблюдается справедливое равенство в отношении норм труда и вознаграждения за затраченные усилия.



МОДЕЛЬ ПОРТЕРА И ЛОУЛЕРА

- человек соединяет ценность ожидаемого вознаграждения с восприятием того, какие усилия нужно сделать, чтобы получить такое вознаграждение;
 - он прилагает определенные усилия, приводящие к определенным результатам;
 - результаты зависят от способности и характера человека и осознания той роли, которую он играет в выполнении данного задания;
 - за результаты труда он получает внутреннее или внешнее вознаграждение.
- 