

**МОТИВАЦИЯ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЧЕЛОВЕКА В  
ОРГАНИЗАЦИИ**

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

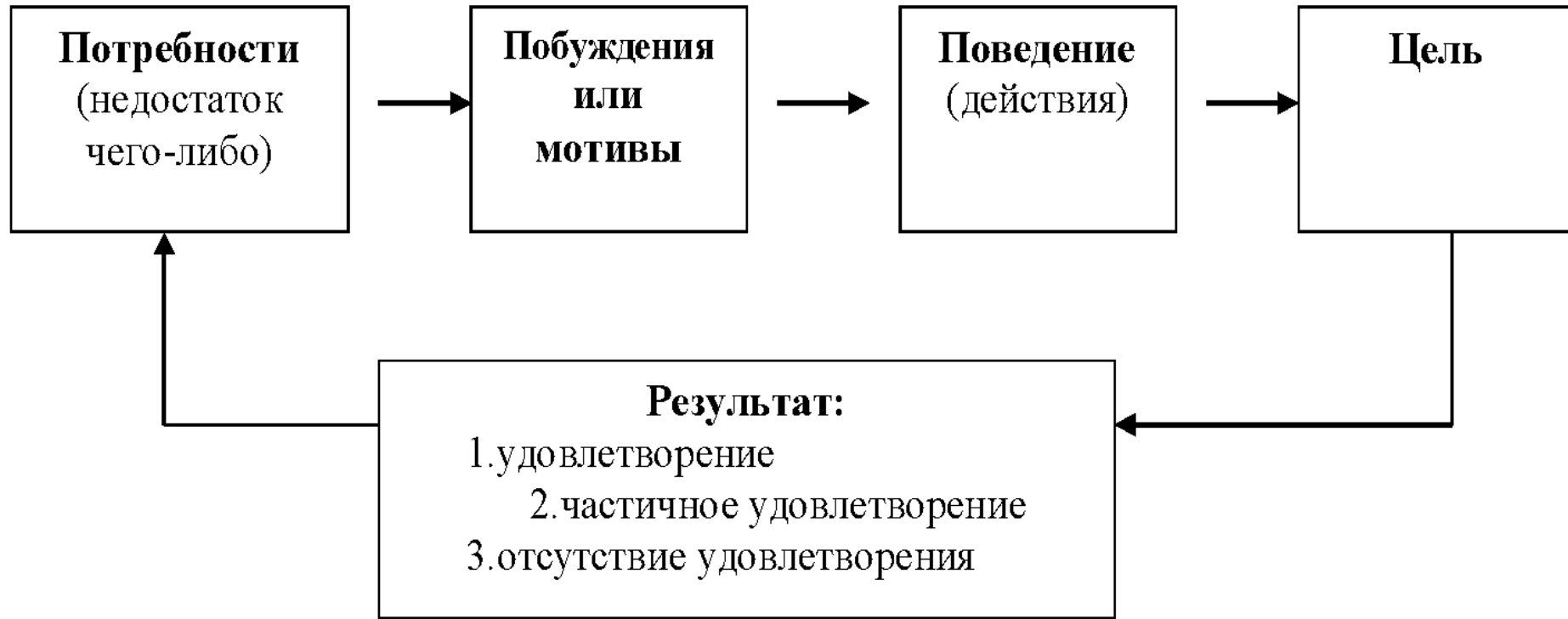
**Потребности – физиологическое и психологическое ощущение недостатка чего-либо. Потребности возникают осознанно или неосознанно и требуют удовлетворения, это ведет к определенным направленным действиям.**

**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



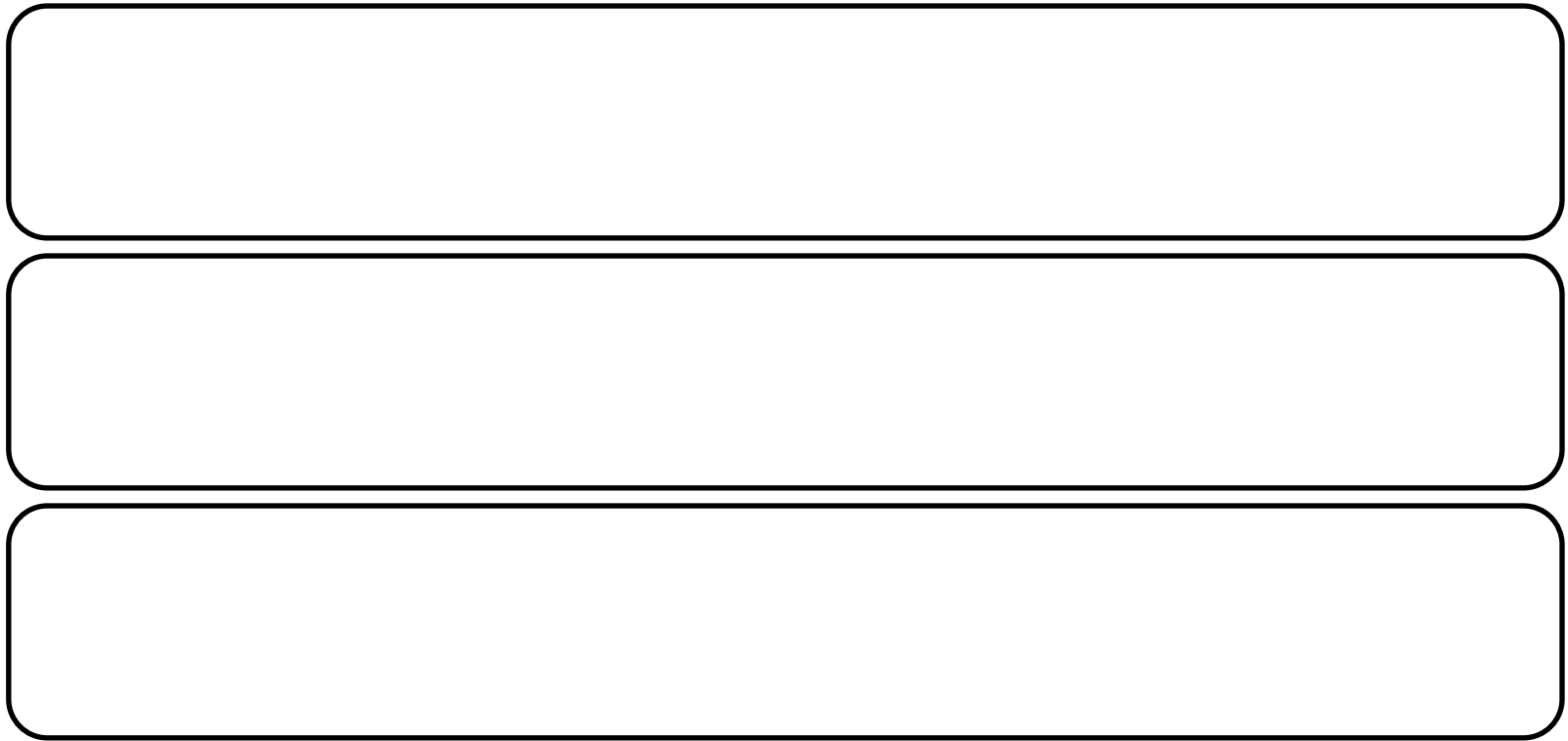
Вид поведения  
работников

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

Удовлетворительное  
поведение

Отличное  
поведение

# СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ



Three empty rounded rectangular boxes stacked vertically, intended for content related to the title '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

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

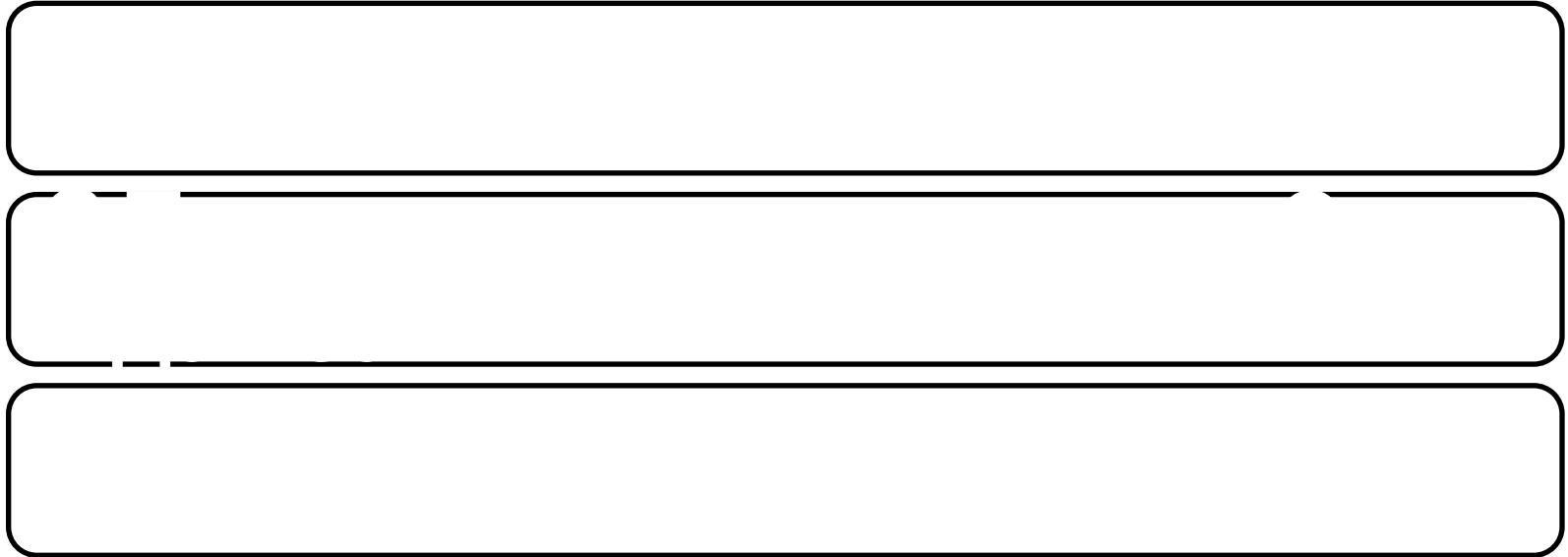
# ТЕОРИЯ МОТИВАЦИИ МАККЛЕЛЛАНДА

**Потребность в успехе**

**Потребность во власти**

**Потребность в принадлежности**

# ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ



Three empty rounded rectangular boxes stacked vertically, intended for notes or content.




# 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.
- 