

Теории Мотивации



МОТИВИРОВАНИЕ - МЕТОД ПОБУЖДЕНИЯ К ДЕЙСТВИЮ

Модели мотивации:

- ▣ Традиционная («кнута и пряника»)
- ▣ Содержательная
- ▣ Процессуальная

Традиционная модель

Авторы: Фредерик Уинслоу Тейлор
Генри Лоуренс Гант, Генри Форд

- четко нормировать и организовывать труд;
- переходить к сдельным формам оплаты труда при недопущении снижения сдельной ставки;
- формировать единые для всех работников условия материальной мотивации;
- компенсация «рутины» повышенным заработком (Г.Форд).



Содержательная модель

1. Теория потребностей Маслоу



Содержательная модель

2. Двухфакторная теория Герцбега

- «Мотиватор» - самореализация на рабочем месте, профессионального роста, достижения, продвижении по службе, признания и ответственности. Мотиваторы удовлетворяют потребность индивида в достижении поставленных целей
- «Гигиенические факторы» - справедливое распределение заработной платы, технические аспекты руководства, условия работы, ее надежность и стабильность, а также общий административный стиль управления

Содержательная модель

3. Трехфакторная модель Мак-Клелланда

Потребности, воздействующие на поведение:

- Потребность достижения
- Потребность соучастия
- Потребность властвования

Потребность властвования определяются:

- Получение власти ради властвования.
- Получение власти ради того, чтобы добиваться решения групповых задач

Содержательная модель

4. X-, Y-теория Мак-Грегора



Х-, У-теория Мак-Грегора

<http://pribylov.ru>

Теория Х и Теория Y

Х

Сотрудники

- ✓ не любят работать
- ✓ ленивы
- ✓ не любят ответственность
- ✓ показывают результаты только под давлением

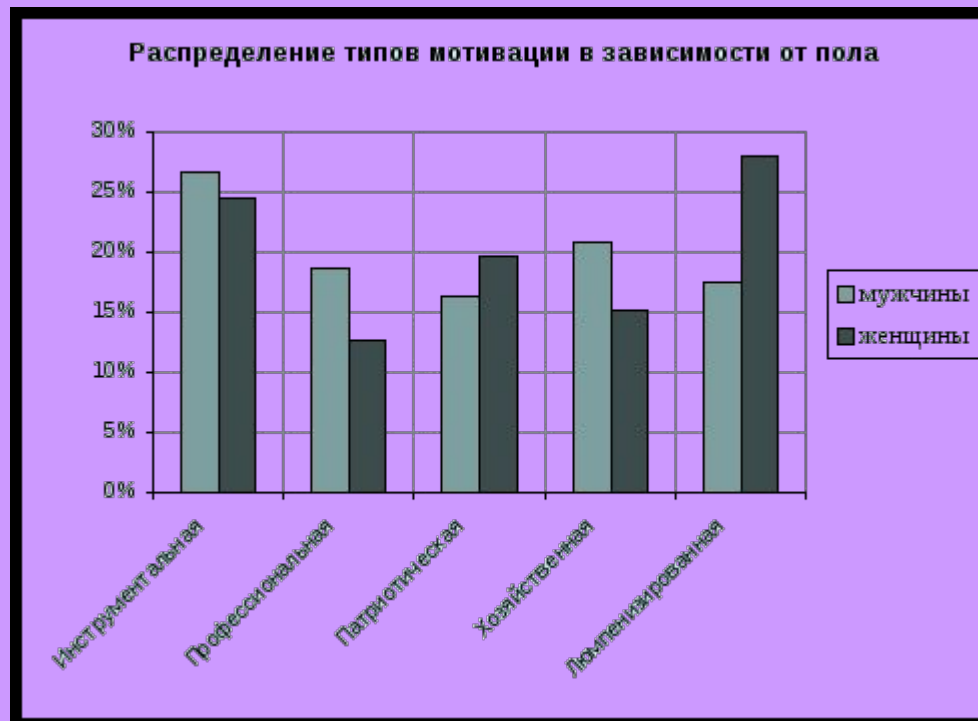
Сотрудники:

- ✓ любят работать
- ✓ креативны
- ✓ ищут ответственность
- ✓ могут проявлять автономность и самодисциплину

Y

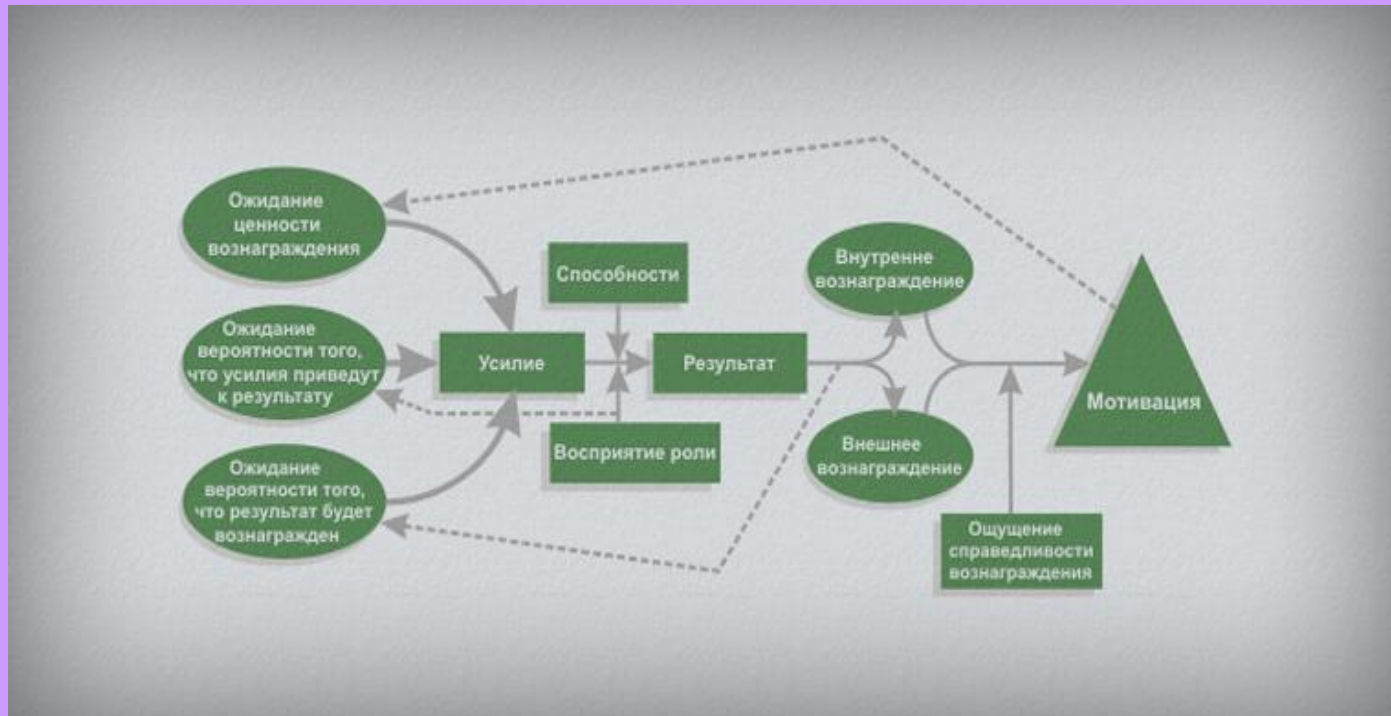
Содержательная модель

5. Типологическая модель Герчикова



Процессуальные модели

1. Теория Портера-Лоулера



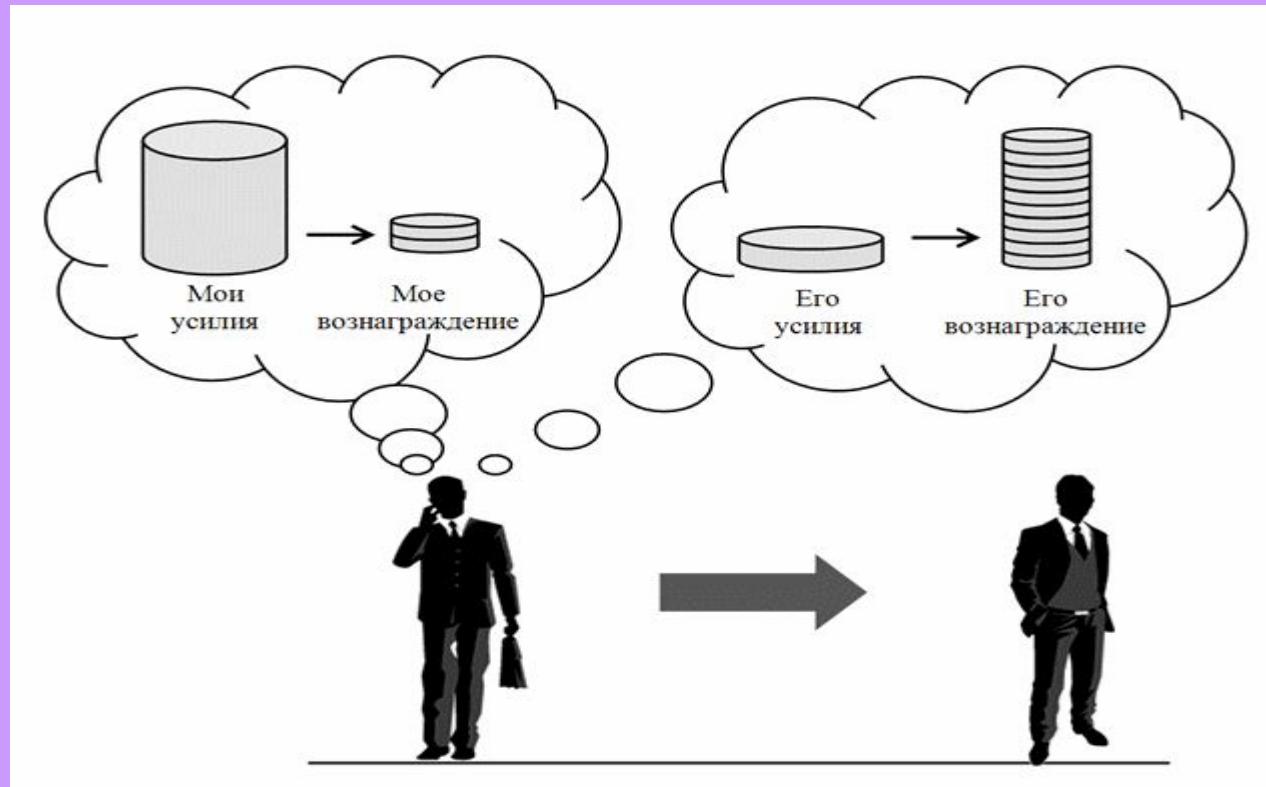
Процессуальные модели

2. Теория ожиданий В. Врума



Процессуальная модель

3. Теория справедливости Стейси Адамса





**СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ !**