



Основные концепции Мотивации

МОТИВАЦИЯ — ЭТО...

процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации



Первоначальные концепции

- Политика кнута и пряника
- Попытки использовать в управлении методы психологи



Современные теории мотивации

Содержательные основываются на идентификации тех внутренних побуждений (называемых потребностями), которые заставляют людей действовать так, а не иначе

Процессуальные основываются в первую очередь на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания



Упрощенная модель мотивации поведения через потребности



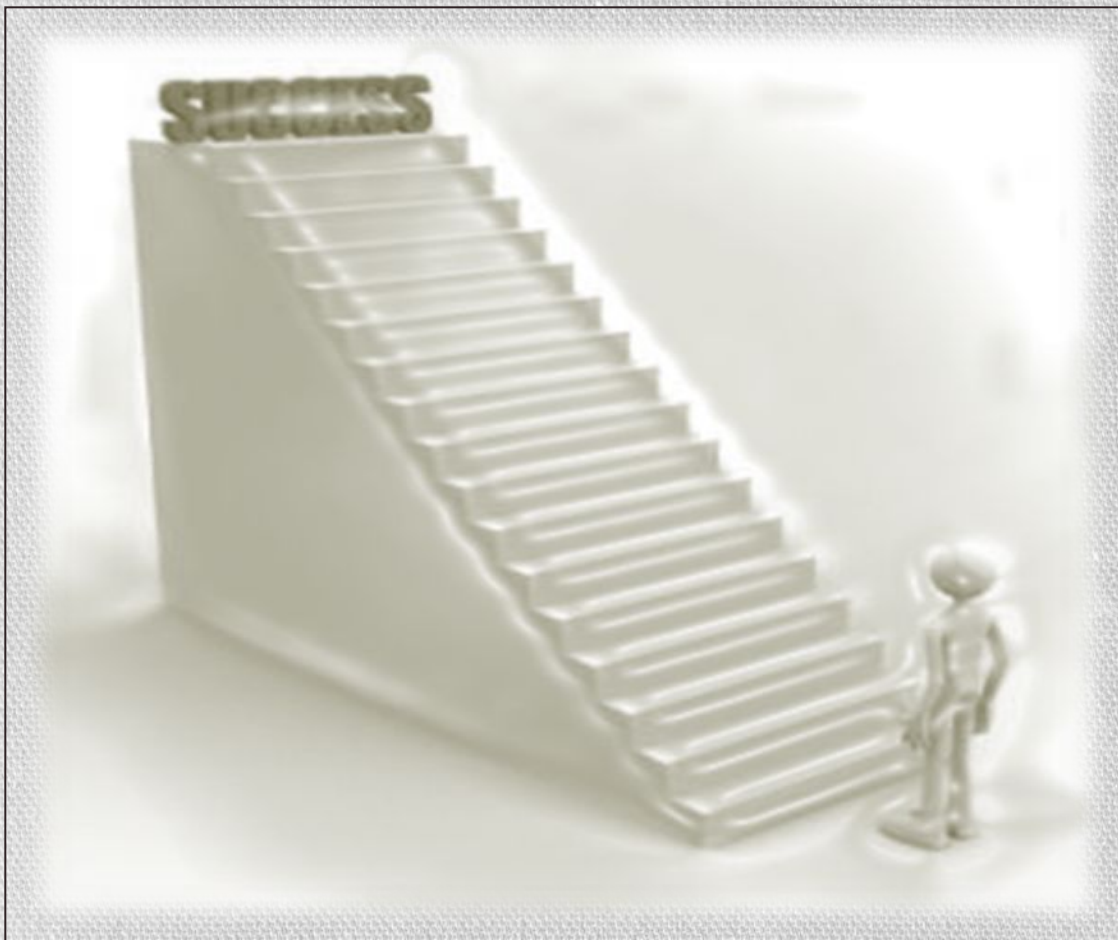
Первичные потребности

являются по своей природе физиологическими и, как правило, врожденными



Вторичные потребности

По природе своей психологические (потребности в успехе, уважении, привязанности, власти и потребность в принадлежности кому или чему-либо)



Закон результата

Степень удовлетворения, полученная при достижении поставленной цели, влияет на поведение человека в сходных обстоятельствах в будущем. В общем случае люди стремятся повторить то поведение, которое ассоциируется у них с удовлетворением потребности и избегать такого, которое ассоциируется с недостаточным удовлетворением



Вознаграждение – это...

все, что человек считает ценным для себя



Вознаграждение может быть

- **Внутренним** - чувство достижения результата, содержательности и значимости выполняемой работы, самоуважения и т. д.
- **Внешним** - возникает не от самой работы, а дается организацией (зарплата, продвижение по службе...)



Иерархия потребностей по Маслоу



Теория потребностей МакКлелланда

людям присущи три потребности: власти, успеха и причастности



Двухфакторная теория Герцберга

Вопросы:

- «Когда после выполнения служебных обязанностей чувствовали себя особенно хорошо?»
- «Когда после выполнения служебных обязанностей чувствовали себя особенно плохо?»

Ответы подразделены на две категории:

- **ГИГИЕНИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ** связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа
- **МОТИВАЦИИ** связаны с самим характером и сущностью работы

Теория ожиданий

Наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели

- Ожидания в отношении затрат труда — результатов (З-Р) — это соотношение между затраченными усилиями и полученными результатами
- Ожидания в отношении результатов — вознаграждений (Р-В) есть ожидания определенного вознаграждения или поощрения в ответ на достигнутый уровень результатов.
- Валентность — это предполагаемая степень относительного удовлетворения или неудовлетворения, возникающая вследствие получения определенного вознаграждения

Мотивация = З-Р x Р-В x Валентность

Теория справедливости

Люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу





**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**