

«Психологическая академия»

Мотивация. Теории мотивации.

Выполнила: Донгитова Д.С

Группа 142

Чита, 2016

Мотивация- это процесс психической регуляции, влияющий на направление деятельности, и количество энергии, мобилизуемой для выполнения этой деятельности.

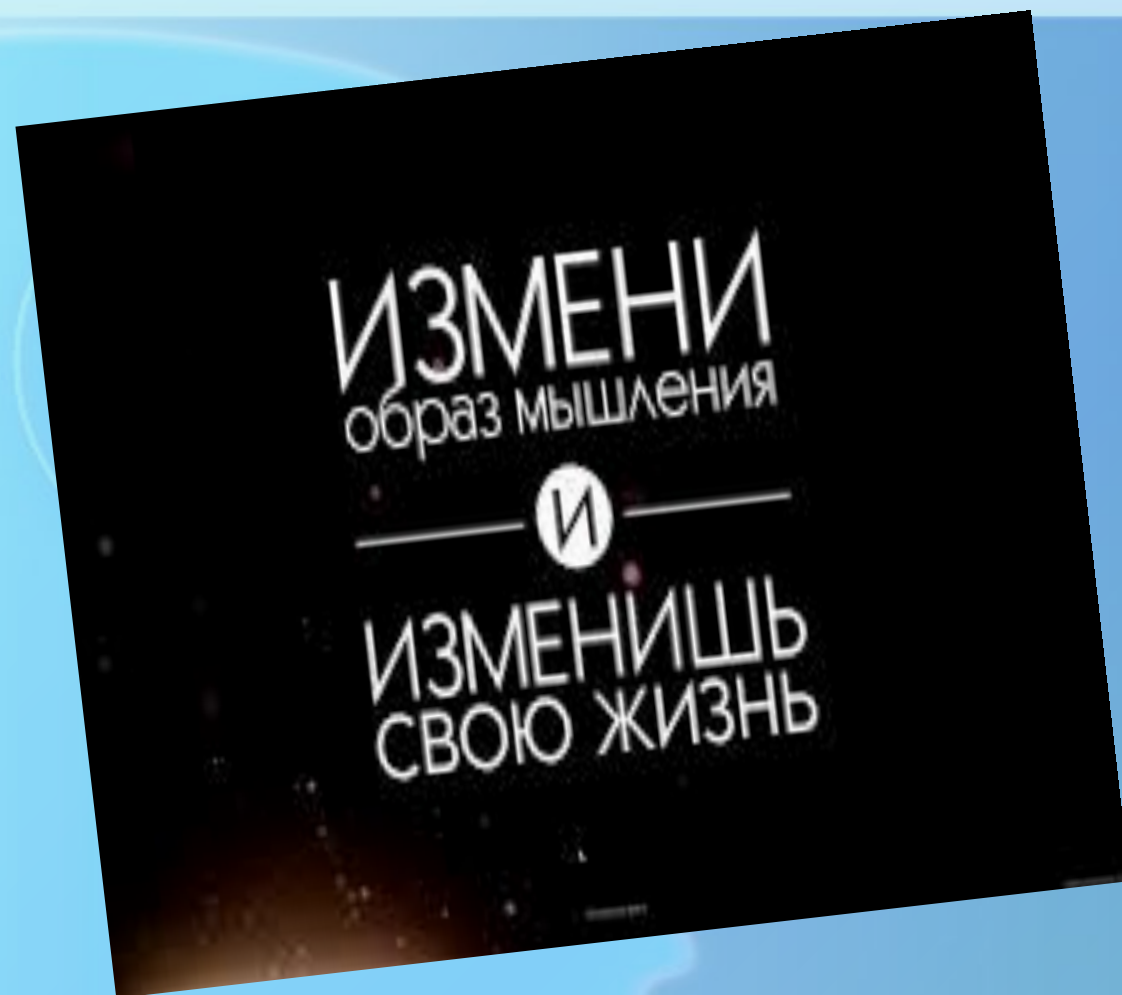


Виды мотивации

- Внешняя мотивация (экстренсивная)-мотивация не связанная с содержанием определенной деятельности,но обусловленная к внешним по отношению к субъекту обстоятельствами.
- Внутренняя мотивация (интринсивная) — мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности.
- Положительная и отрицательная мотивация. Мотивация, основанная на положительных стимулах, называется положительной. Мотивация, основанная на отрицательных стимулах, называется отрицательной.
- Устойчивая и неустойчивая мотивация. Устойчивой считается мотивация, которая основана на нуждах человека, так как она не требует дополнительного подкрепления.

Мотив также можно определить как понятие, которое в обобщенном виде представляет собой множество диспозиций (внутренние факторы, определяющие поведение личности). В процессе совершения поведенческих актов мотивы, будучи динамическими образованиями могут трансформироваться.



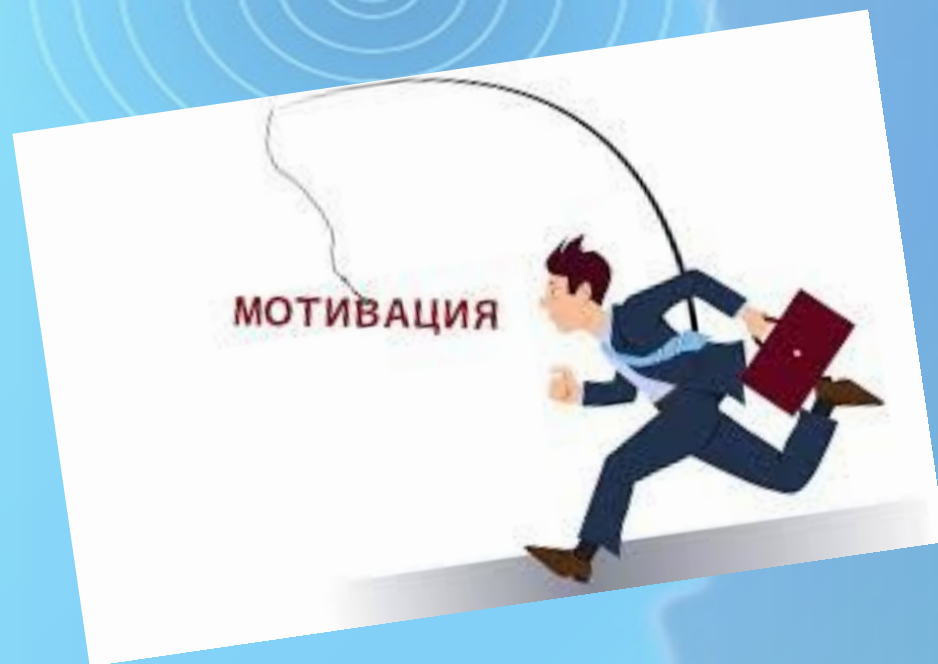


Мотивационные явления, неоднократно повторяясь, со временем становятся чертами личности человека. К таким чертам можно отнести мотив достижения успехов и мотив избегания неудачи, а также определенный локус контроля, самооценку, уровня притязания.

- **Мотив достижения успеха**-стремление человека добиваться успехов в различных видах деятельности и общения.
- **Мотив избегания неудачи**-относительно устойчивое стремление человека избегать неудач в жизненных ситуациях, связанных с оценкой другими людьми результатов его деятельности и общения.
- **Самоценка** –оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств, достоинств и недостатков, своего места среди других людей.

Теория мотивации

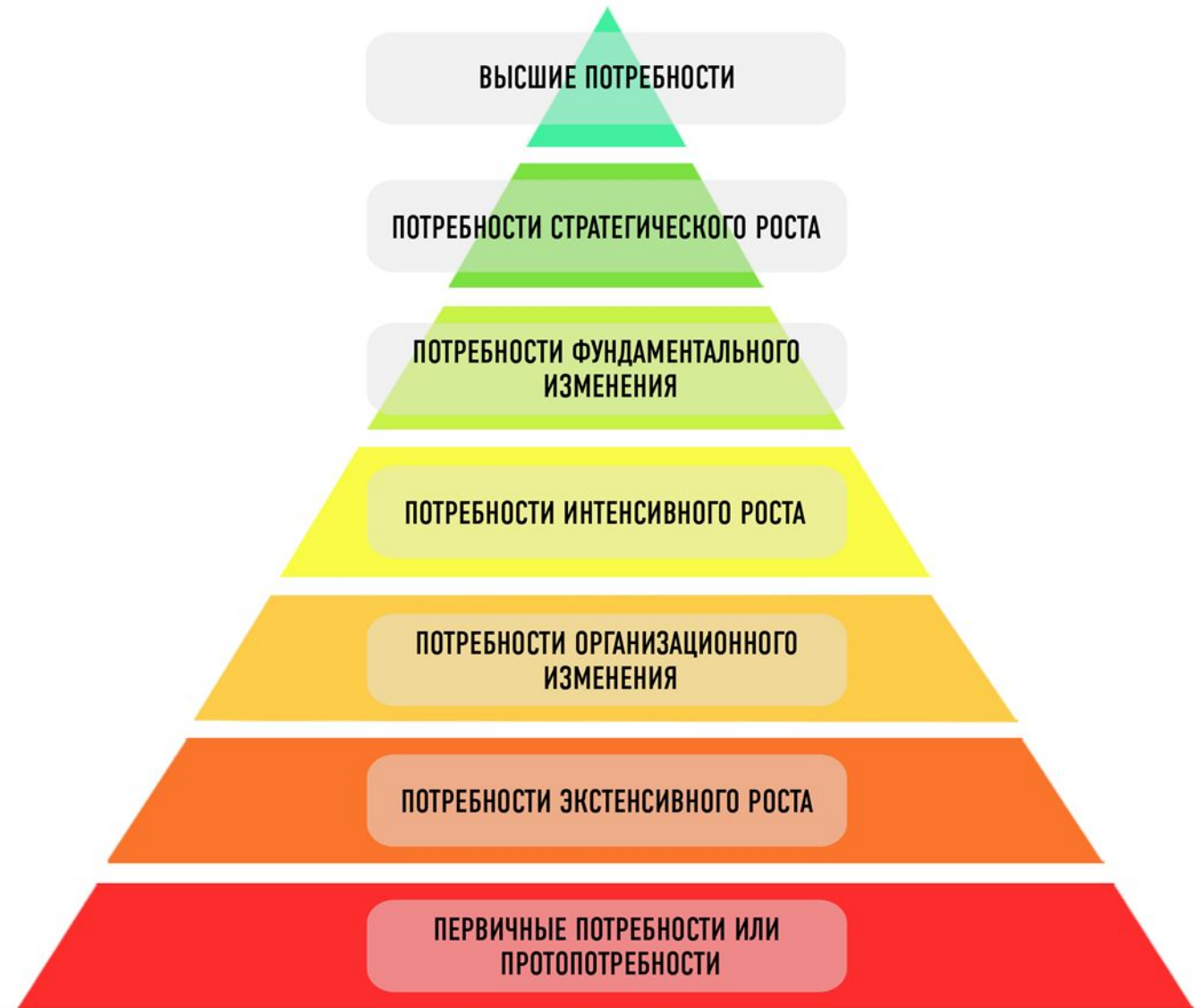
Анализируют факторы, оказывающие влияние на мотивацию. В значительной мере их предмет сконцентрирован на анализе потребностей и их влиянии на мотивацию. Эти теории описывают структуру потребностей, их содержание и то, как данные потребности связаны с мотивацией человека к деятельности. В данных теориях делается попытка понять, что побуждает человека к деятельности.



Теория Маслоу

Система внутренних Маслоу выделяет 5 иерархических уровней потребностей (так называемая пирамида Маслоу). Низшие потребности удовлетворяются в первую очередь; высшие начинают мотивировать поведение лишь тогда, когда низшие удовлетворены. Поведение большинства людей направляется низшими потребностями, поскольку им не удастся обеспечить их удовлетворение и перейти на более высокий уровень.

.



Теория ERG Альдерфера

В отличие от Маслоу, Клейтон Албдерфер считает, что существует три группы потребностей:

- Потребность существования
- Потребность в отношениях
- Потребность в росте

Теория потребностей МакКлелланда

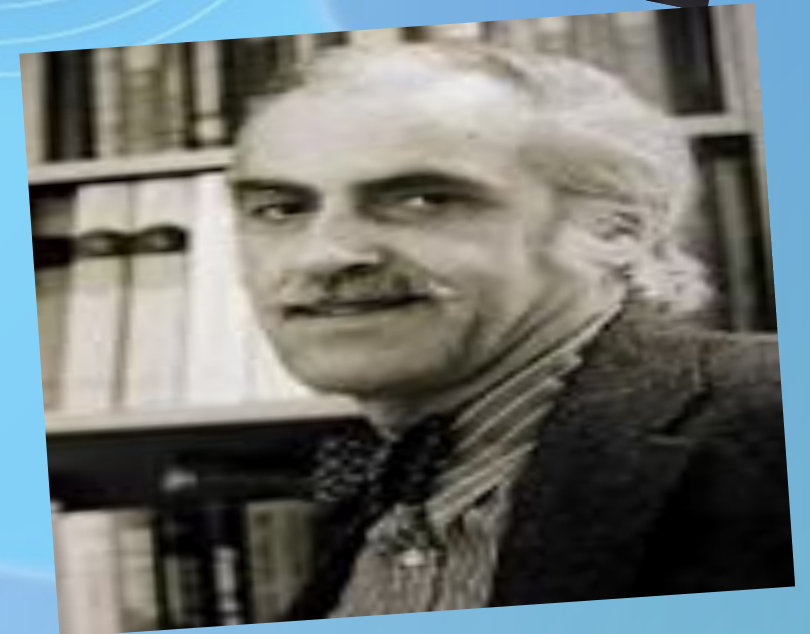
МакКлелланд представляет собой как бы усеченный вариант модели мотивации Маслоу. Его модель мотивации делает основной упор на потребности высших уровней.

Он исходил из того, что людям присущи три потребности:

Потребность власти (потребность властвовать) — выражается как стремление воздействовать на других людей.

Потребность успеха (потребность достижения) — удовлетворяется в процессе доведения работы до успешного завершения.

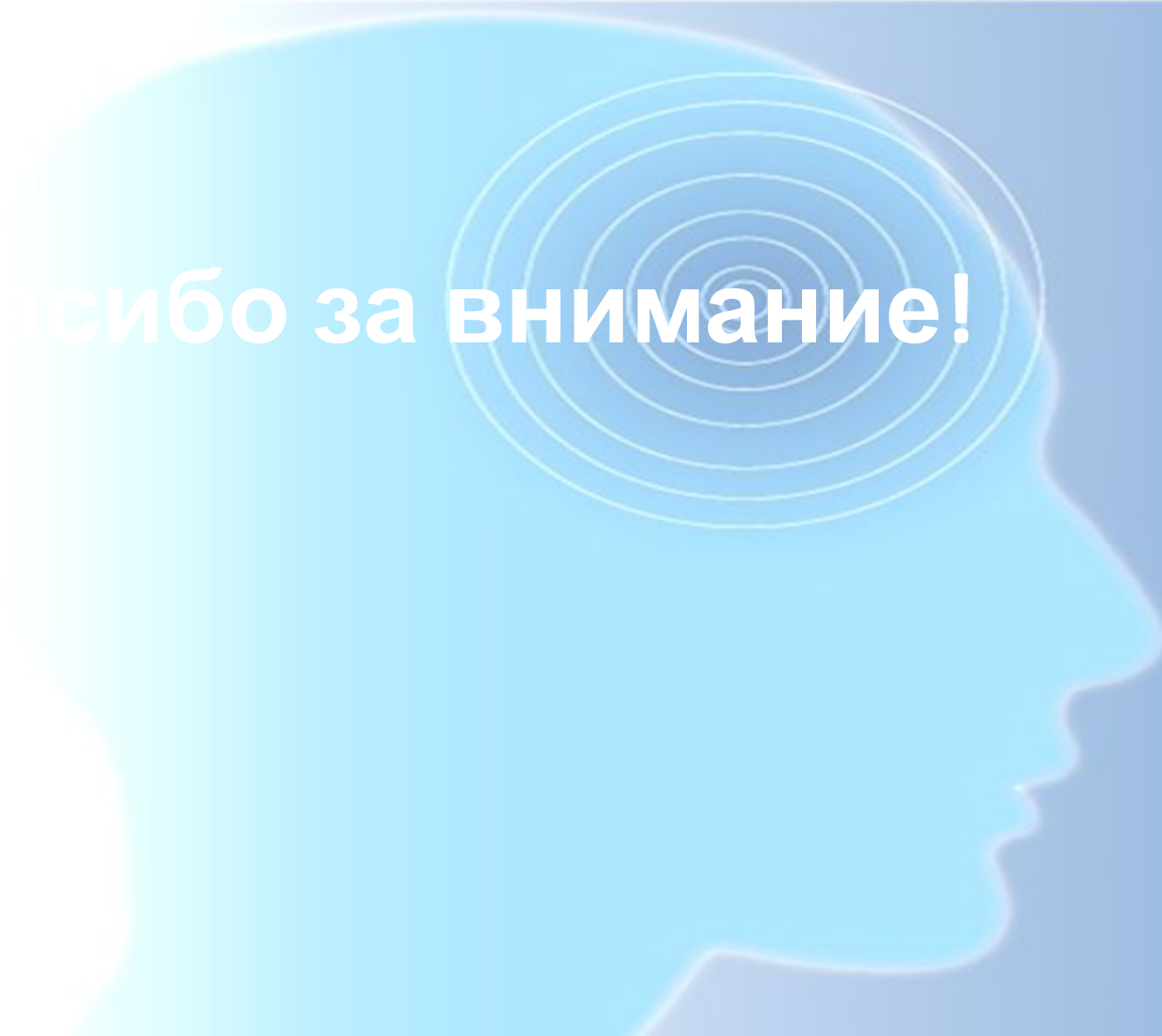
Потребность причастности (потребность соучастия) — выражается в стремлении человека принять участие в решении наиболее важных задач организации



Теория Герцберга

Мотивация связана с характером и содержанием работы и зависит от:

- гигиенических факторов (“факторы здоровья”) — связаны с окружающей средой, в которой выполняется работа, и включает в себя: стиль руководства, статус, правила, распорядок и режим работы, зарплату, отношения с коллегами и подчиненными;
- мотивирующих факторов (“факторы удовлетворители”) — связанные с самим характером и сущностью работы. Это трудовые успехи, признание заслуг, ответственность за порученное дело, профессиональный и служебный рост.



Благодаря за внимание!