
Тема 5.

**Мотивация поведения
личности в организации**



5.1. Понятие и структура мотивации

Под **мотивацией** понимается «процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации».

Главными рычагами побуждения являются **мотивы и стимулы**.



Под стимулом понимается внешняя причина, побуждающая человека к активному действию.

Например, в трудовом процессе в качестве стимула выступают условия труда, зарплата и т.д.



Мотив - это внутренняя побудительная сила.

В качестве мотивов могут выступать элементы человеческого сознания:

- ♦ потребности** - дефицит, недостаточная организационная культура чего-либо;
- ♦ интересы** - как сконцентрированные потребности;
- ♦ цели** - образы ожидаемых, желаемых результатов деятельности, направленных на достижение потребностей и интересов;
- ♦ установки** - как состояние готовности действовать в определенных условиях определенным образом;
- ♦ социальные ориентации** - как относительно устойчивые избирательные отношения к тем или иным предпочтениям (ценностям) жизни и культуры



ПОТРЕБНОСТИ

НАСУЩНЫЕ
(пища, одежда
и т.п.)

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ
(образование, отдых
и т.д.)

ЛИЧНОСТНЫЕ

**«аффилиации» -
потребность в
признании**

самовыражении



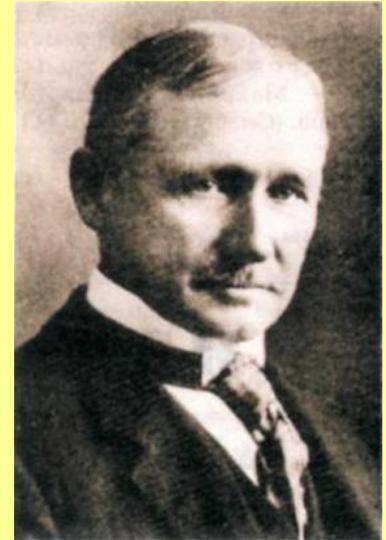
ОСНОВНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ТЕОРИИ:

- Теории удовлетворенности (*что мотивирует?*) – анализ потребностей, которые побуждают людей к действию (*Ф.Тейлор, А.Маслоу, Х.Герцберг, Д.Мак Клелланд*)

ОСНОВНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ТЕОРИИ:

Ф. Тейлор:

Главный мотиватор – деньги.



***«Дайте работнику заработать больше,
и он больше произведет»***

ОСНОВНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ТЕОРИИ:



Абрахам Маслоу

1908-1970



Руководитель должен постоянно изучать потребности своих подчиненных и использовать их в мотивации деятельности для достижения целей организации



ОСНОВНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ТЕОРИИ:

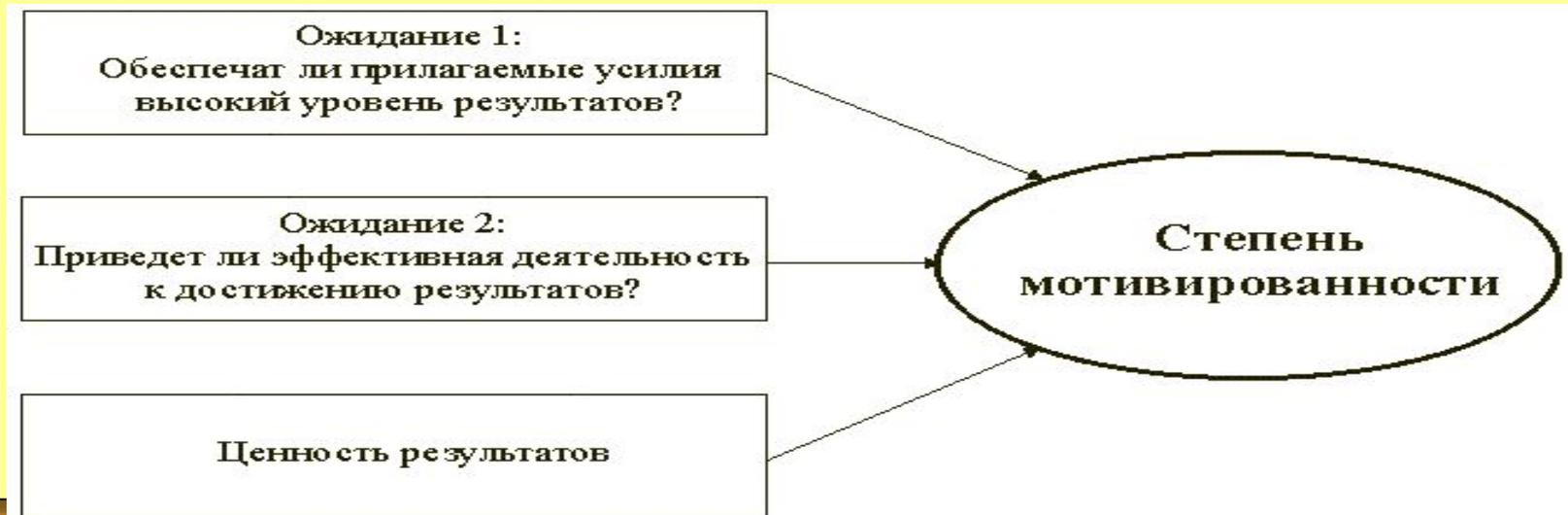
- Теории процесса (что оказывает влияние на процесс мотивации?) – анализ поведения людей, оценка ситуации, возникающих в процессе мотивации (Б.Скиннер, В.Врум, Л.Портер, Э.Лоулер)

ОСНОВНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ТЕОРИИ:

□ Теория ожидания

Мотивационная теория ожиданий В. Врума:

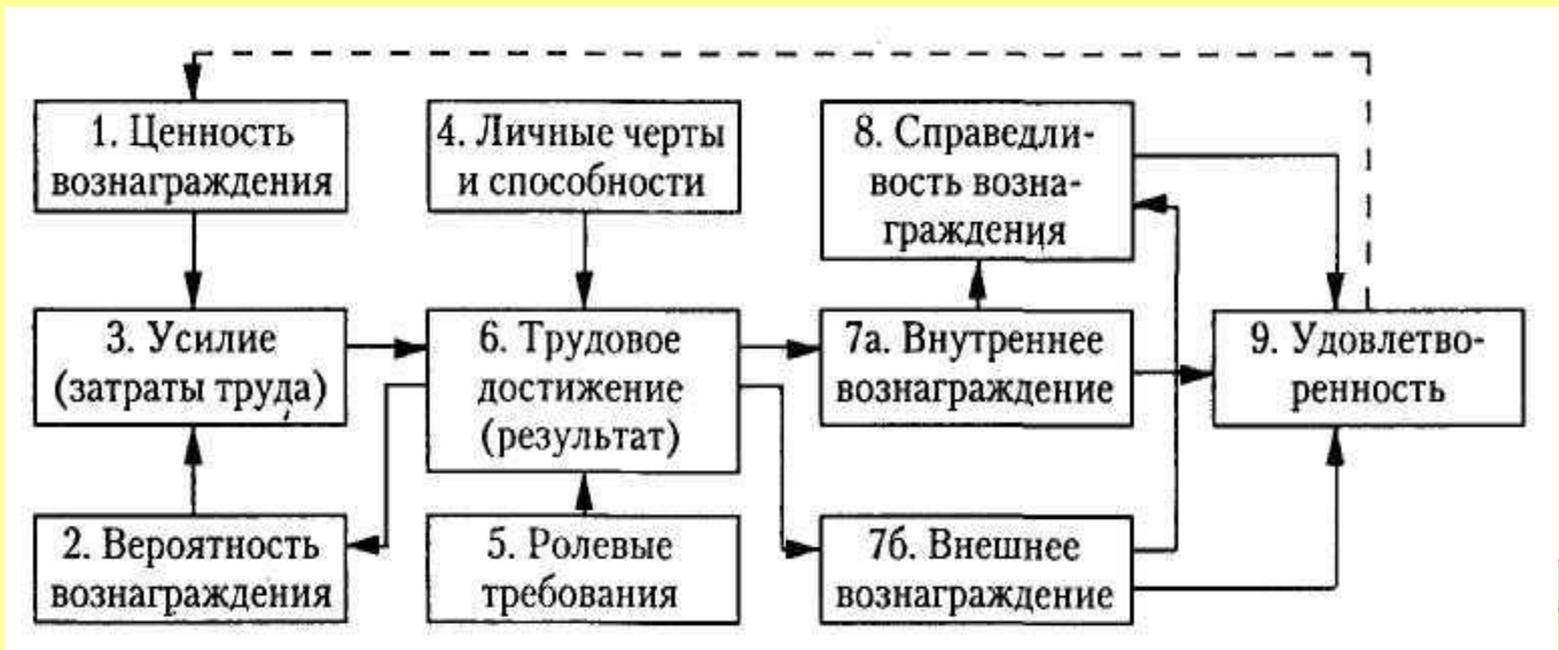
мотивационный эффект оказывают не сами потребности людей, а мыслительный процесс, в котором индивид оценивает реальность достижения поставленной цели и получения желаемого вознаграждения.



ОСНОВНЫЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ТЕОРИИ:

Модель Портера-Лоулера

достигнутый результат зависит от усилий, которые приложил сотрудник



ПСИХОЛОГИЯ ПРИМЕНЕНИЯ СРЕДСТВ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Стимулы - средства, применяемые

**руководителем для воздействия на сознание
людей с целью направления их поведения в
определенное русло**

Средства стимулирования выполняют 2

функции:

- 1. Управленческую**
- 2. Социализирующую**



Эффективность стимулирования зависит от психологических факторов:

- ◆ непрерывность стимулирующих воздействий на личность;
- ◆ соответствие применяемых средств заслугам (или упущениям) подчиненного;
- ◆ сложившиеся традиции в группе;
- ◆ сочетаемость позитивных и негативных оценок;
- ◆ последовательное наращивание применяемых мер к одному и тому же человеку;
- ◆ учет самооценки человека и общественного мнения в группе.

При использовании того или иного средства стимулирования, необходимо учитывать психологические особенности его применения.