

ЧОУВО Международный Институт Дизайна и Сервиса

**Тема:**  
**«Теории мотивации»**

- 1. Содержательные теории мотивации**
- 2. Процессуальные теории мотивации**

# 1. Содержательные теории мотивации

Цель любой мотивационной теории состоит в объяснении поведения человека в различных обстоятельствах, также они предлагают решения, которые побуждают к действию.

Все это разнообразие закрепляют теории мотивации персонала, которые бывают:

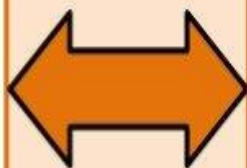




## Теории мотивации

### СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ

теории мотивации, ориентированные на определенные потребности и связанные с ними факторы, определяющие поведение людей



### ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ

базируются на анализе того, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения

## ВИДЫ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ.

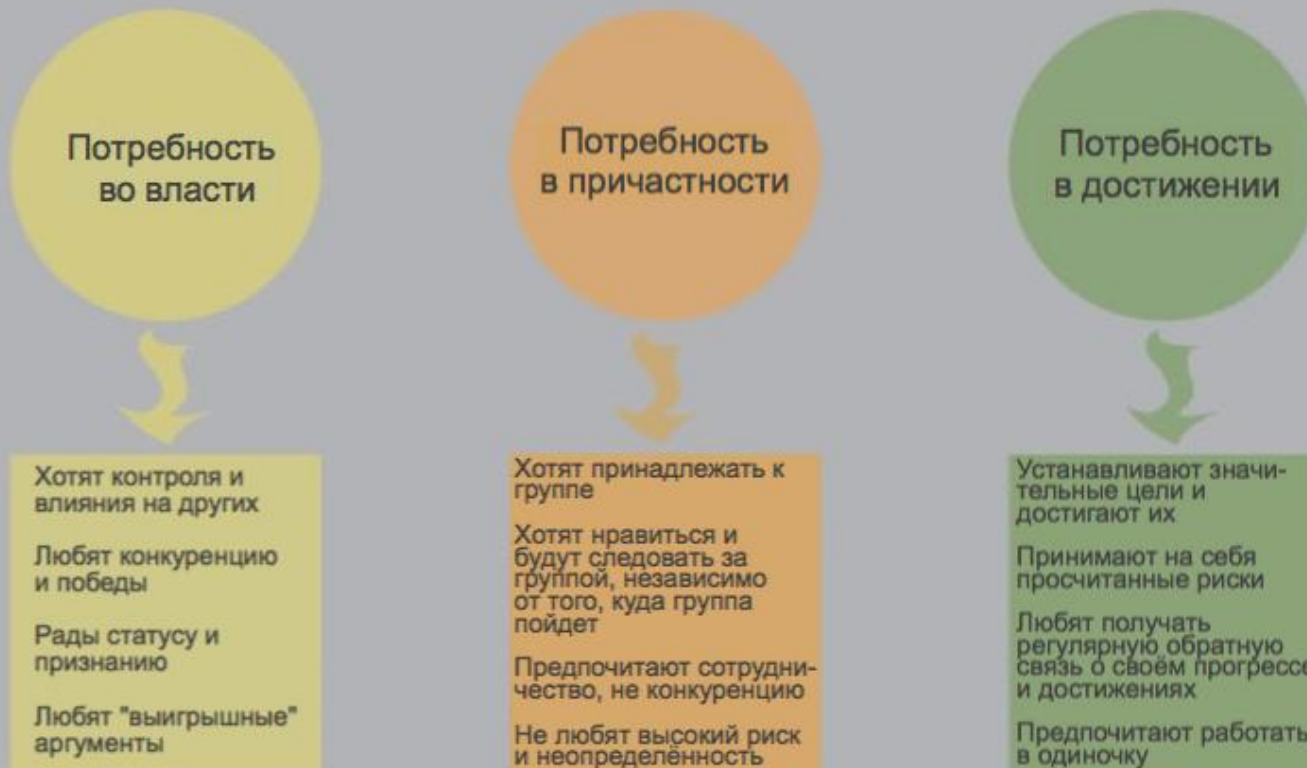




# Теория ERG К. Альдерфера



# Теория мотивации МакКлелланда (Теория приобретенных потребностей)



# Двухфакторная теория мотивации Г. Герцберга

## Гигиенические факторы

- Политика компании и ее администрирование
- Технический надзор
- Зарплата
- Межличностные отношения с начальником
- Условия работы

Неудовлетворенность  
связана с контекстом  
работы

## Мотиваторы

- Достижения
- Признание
- Работа как таковая
- Ответственность
- Продвижение

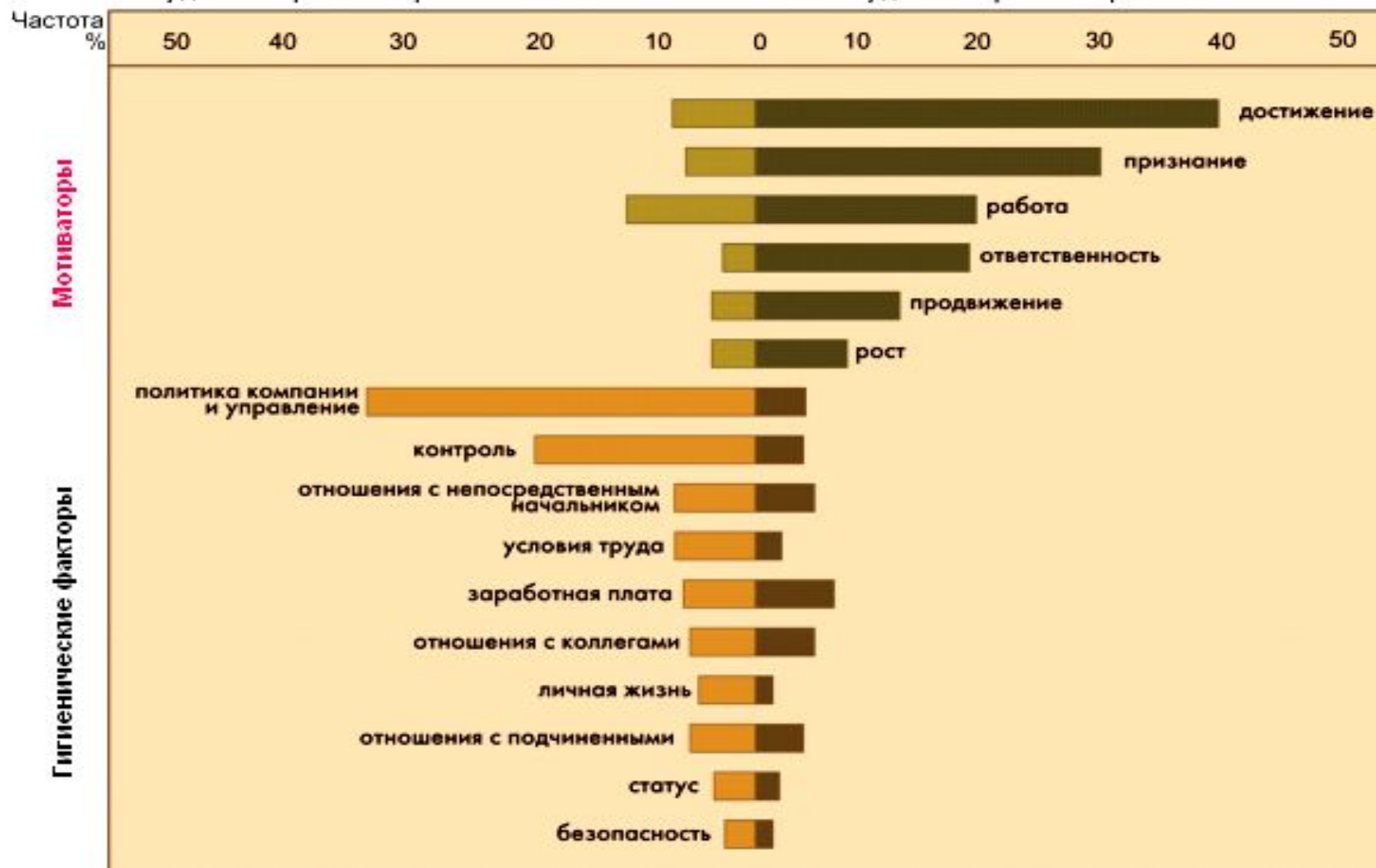
Удовлетворенность  
связана с содержанием  
работы



## Факторы влияющие на отношение к работе

Факторы, вызывающие крайнюю степень недовольства работой

Факторы, вызывающие исключительное удовлетворение от работы



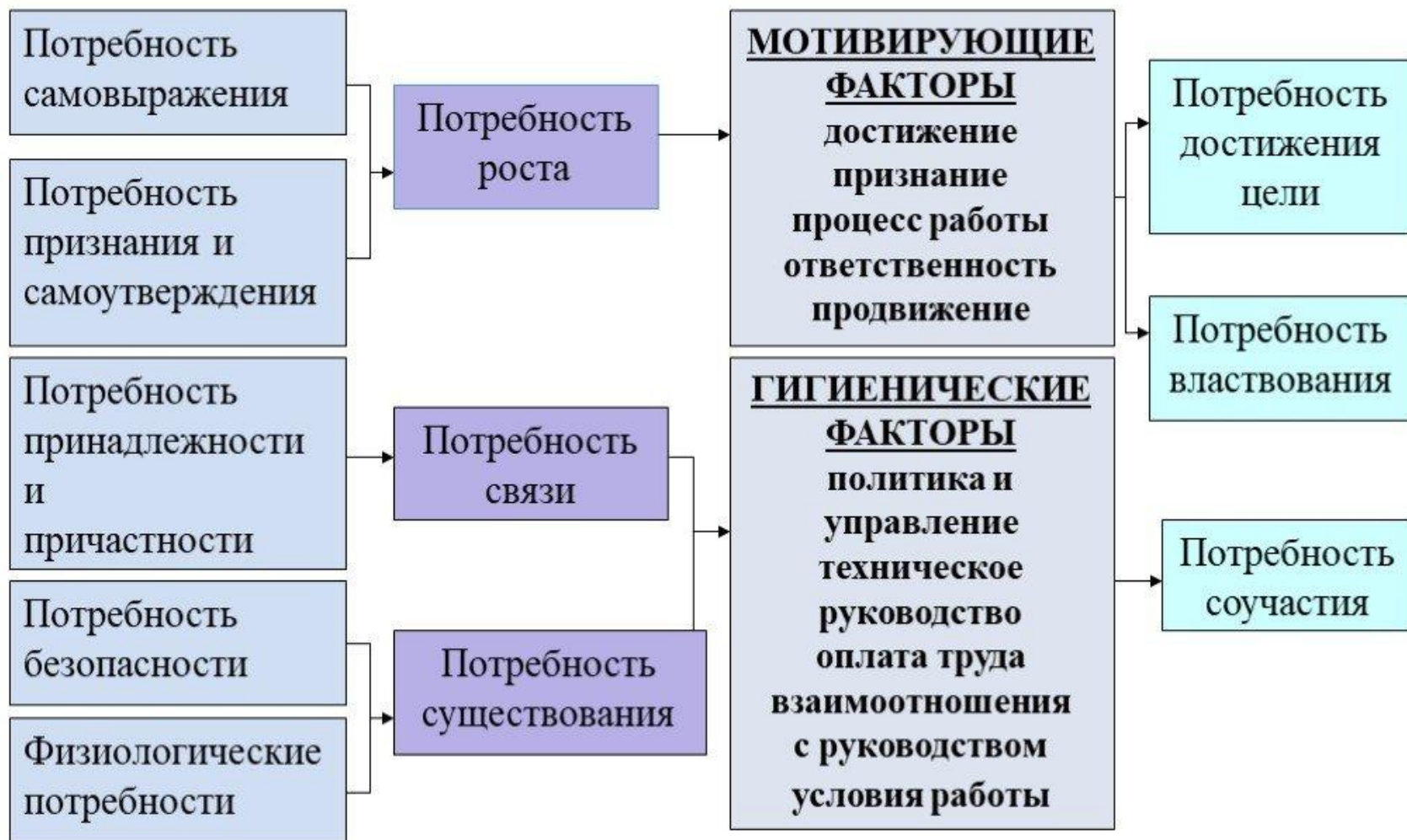
# СООТНОШЕНИЕ ГРУПП ПОТРЕБНОСТЕЙ В СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ТЕОРИЯХ МОТИВАЦИИ

МАСЛОУ

АЛЬДЕРФЕР

ГЕРЦБЕРГ

МАККЛЕЛЛАНД

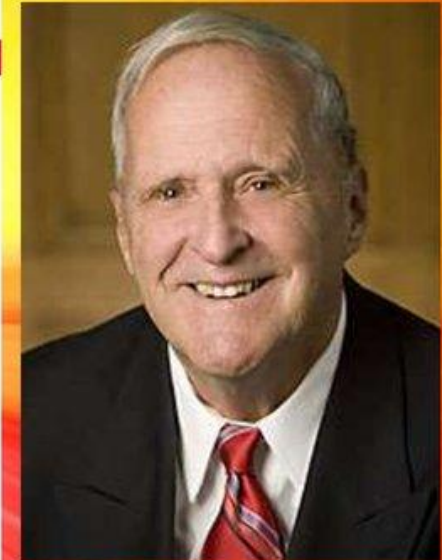


## Процессуальные теории мотивации

- Теория ожиданий Врума;
- Теория справедливости Адамса;
- Комплексная теория Портера-Лоулера.

# Процессуальные теории мотивации

## Теория ожидания В.Врума



09.08.1932 года.

# Процессуальные теории мотивации

## Теория справедливости (Дж. Стейси Адамс)

- **Теория справедливости** - теория, в соответствии с которой работник подвергает субъективной оценке соотношение затрат труда и результатов при выполнении своего рабочего задания с этим показателем других работников и затем стремится исправить любую несправедливость.

$$\frac{\text{Результат А}}{\text{Затраты труда А}} < \frac{\text{Результат В}}{\text{Затраты труда В}}$$

Несправедливое отношение («недооценка»), следовательно уменьшение затрачиваемых усилий

$$\frac{\text{Результат А}}{\text{Затраты труда А}} = \frac{\text{Результат В}}{\text{Затраты труда В}}$$

Справедливое отношение

$$\frac{\text{Результат А}}{\text{Затраты труда А}} > \frac{\text{Результат В}}{\text{Затраты труда В}}$$

Несправедливое отношение («переоценка»), следовательно прежний уровень затрачиваемых усилий или его увеличение.

## *Домашнее задание*

1. Изучить материал лекции.
2. Выполнить практическое задание по теориям мотивации.
3. Отправить выполненное задание не позднее 25 апреля 10.00!



Спасибо за внимание

