

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ: ТЕОРИЯ ИЕРАРХИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ А. МАСЛОУ,
ДВУХФАКТОРНАЯ ТЕОРИЯ МОТИВАЦИИ Ф. ГЕРЦБЕРГА, ТЕОРИЯ ПРИОБРЕТЁННЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ Д.
МАК-КЛЕЛЛАНДА

**Выполнила Макеева Екатерина
Студентка группы упб 2601-01-00**

ПЛАН:

1. Понятие мотивации
2. Значение теорий мотивации
3. Направления теорий мотивации
4. Теория Маслоу
5. Теория Герцберга
6. Теория Мак-Клелланда

Мотивация – это система внутренних и внешних мотивов, заставляющих человека поступать определенным образом.

Мотивация исходит из удовольствия от самой работы и желания достичь определенных целей, например, заработать больше денег или добиться продвижения по службе.

Одним словом, поведение людей определяется тем, что их мотивирует. Работа сотрудников – это результат их способностей (например, навыков и опыта) и мотивации. Талантливый сотрудник, который чувствует себя лишенным мотивации, вряд ли будет хорошо работать, в то время как мотивированный сотрудник часто может сделать гораздо больше, чем от него ожидают.

Другими словами, у сотрудников есть определенные потребности или желания и это заставляет их делать определенные вещи (поведение), которые отвечают потребностям (удовлетворение), и это может затем изменить то, какие потребности и желания являются первичными.



ХОРОШО МОТИВИРОВАННАЯ КОМАНДА МОЖЕТ ОБЕСПЕЧИТЬ СЛЕДУЮЩИЕ ПРЕИМУЩЕСТВА:

1. Лучшая производительность. Это может привести к снижению себестоимости, выпускаемых компанией продуктов, и, таким образом, позволит организации продавать свой продукт по более низкой цене и обеспечить себе преимущество на рынке.
 2. Более низкий уровень невыхода на работу, поскольку сотрудники довольны своей трудовой жизнью.
 3. Снижение текучести кадров (количество работников, покидающих бизнес). Это может привести к снижению затрат на обучение и подбор персонала.
 4. Довольные работники обеспечивают компании хорошую репутацию как работодателя, что облегчает поиск лучших талантов.
- МОТИВИРОВАННЫЕ СОТРУДНИКИ МОГУТ УЛУЧШИТЬ КАЧЕСТВО ПРОДУКТА И ОБСЛУЖИВАНИЯ КЛИЕНТОВ.



ТЕОРИИ 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. НАИБОЛЕЕ ИЗВЕСТНЫМИ ТЕОРИЯМИ МОТИВАЦИИ ЭТОЙ ГРУППЫ ЯВЛЯЮТСЯ: ТЕОРИЯ ИЕРАРХИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ А. МАСЛОУ, ТЕОРИЯ ERG (ПОТРЕБНОСТЕЙ СУЩЕСТВОВАНИЯ РОСТА И СВЯЗЕЙ), РАЗРАБОТАННАЯ К. АЛЬДЕРФЕРОМ, ТЕОРИЯ ПРИОБРЕТЕННЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ Д. МАК-КЛЕЛЛАНДА, ТЕОРИЯ ДВУХ ФАКТОРОВ Ф. ГЕРЦБЕРГА, ТЕОРИЯ ОЖИДАНИЙ В. ВРУМА, МОДЕЛЬ ПОРТЕРА-ЛАУЛЕРА.



СУЩЕСТВУЕТ НЕСКОЛЬКО НАПРАВЛЕНИЙ В ТЕОРИЯХ МОТИВАЦИИ:

- ТЕОРИИ СОДЕРЖАНИЯ
- ТЕОРИИ ПРОЦЕССА



ТЕОРИИ СОДЕРЖАНИЯ СОСРЕДОТАЧИВАЮТСЯ НА ТОМ ЧТО МОТИВИРУЕТ, В ТО ВРЕМЯ КАК ТЕОРИИ ПРОЦЕССА СОСРЕДОТАЧИВАЮТСЯ НА ТОМ, КАК МОТИВИРОВАНО ПОВЕДЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА.

ТЕОРИИ СОДЕРЖАНИЯ – ЭТО САМЫЕ РАННИЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ. В РАБОЧЕЙ СРЕДЕ ОНИ ОКАЗАЛИ НАИБОЛЬШЕЕ ВЛИЯНИЕ НА УПРАВЛЕНЧЕСКУЮ ПРАКТИКУ, В ТО ВРЕМЯ КАК В АКАДЕМИЧЕСКИХ КРУГАХ ОНИ МЕНЕЕ ВСЕГО ПРИНЯТЫ. ТЕОРИИ СОДЕРЖАНИЯ ТАКЖЕ НАЗЫВАЮТСЯ ТЕОРИЯМИ ПОТРЕБНОСТЕЙ: ОНИ ПЫТАЮТСЯ ОПРЕДЕЛИТЬ НАШИ ПОТРЕБНОСТИ И СВЯЗАТЬ МОТИВАЦИЮ С УДОВЛЕТВОРЕНИЕМ ЭТИХ ПОТРЕБНОСТЕЙ. ТЕОРИИ СОДЕРЖАНИЯ НЕ МОГУТ ПОЛНОСТЬЮ ОБЪЯСНИТЬ, ЧТО МОТИВИРУЕТ ИЛИ ДЕМОТИВИРУЕТ НАС. ТЕОРИИ ПРОЦЕССОВ СВЯЗАНЫ С ТЕМ, КАК ПРОИСХОДИТ МОТИВАЦИЯ, И КАКОЙ ПРОЦЕСС МОЖЕТ ВЛИЯТЬ НА НАШУ МОТИВАЦИЮ.



Теории содержания

Иерархия потребностей Маслоу

Теория потребностей МакКлелланда

Двухфазная теория Герцберга

Теория Альдерфера

Теории процесса

Теория ожиданий Врума

Теория справедливости Адама

Модель Портера – Лоулера

Теория Скиннера

Теория Локка



Теория Маслоу

Маслоу сосредоточился на психологических потребностях сотрудников. Он выдвинул теорию о том, что в иерархии человеческих потребностей существует пять уровней, которые сотрудники должны выполнять на работе.

Все потребности структурированы в иерархию, и только после того, как более низкий уровень потребностей будет полностью удовлетворен, работник будет мотивирован для удовлетворения следующей потребности в иерархии. Например, человек, который умирает от голода, будет мотивирован на получение базовой заработной платы, чтобы покупать еду, прежде чем беспокоиться о наличии надежного трудового договора или уважения других.



КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ НА ПРАКТИКЕ?

Удовлетворение базовых рабочих потребностей, таких как удобное место работы, нормальная зарплата, страхование помогут сотрудникам двигаться вверх по пирамиде, а значит быть более эффективными, творческими и креативными. Поэтому основная задача работодателя – обеспечить сотрудникам комфортные условия труда.

Компания должна предлагать работникам различные стимулы, чтобы помочь им по очереди удовлетворить каждую потребность и продвинуться вверх по иерархии. Менеджеры должны также признать, что не все работники мотивированы одинаково и не все продвигаются вверх по иерархии одинаковыми темпами. Поэтому, возможно, придется предложить несколько иной набор стимулов для разных сотрудников.

ОСНОВНОЕ В ТЕОРИИ МАСЛОУ:

- РАБОТНИКИ МОТИВИРОВАНЫ УДОВЛЕТВОРЕНИЕМ КАЖДОГО УРОВНЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ПОРЯДКЕ ИХ ПРОДВИЖЕНИЯ ПО ИЕРАРХИИ.
- УРОВНИ ПОТРЕБНОСТЕЙ: ФИЗИЧЕСКИЙ, БЕЗОПАСНОСТЬ, СОЦИАЛЬНАЯ, САМООЦЕНКА, САМОРЕАЛИЗАЦИЯ.
- КОМПАНИЯ ДОЛЖНА ПОЛНОСТЬЮ УДОВЛЕТВОРИТЬ БОЛЕЕ БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ ПОТРЕБНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ, ПРЕЖДЕ ЧЕМ ОНИ БУДУТ МОТИВИРОВАНЫ ДОСТИГАТЬ БОЛЕЕ ВЫСОКИХ УРОВНЕЙ ПОТРЕБНОСТЕЙ.



ТЕОРИЯ ГЕРЦБЕРГА

Герцберг имел тесные связи с Маслоу и верил в двухфакторную теорию мотивации. Он утверждал, что существуют определенные факторы, которые бизнес может внедрить:

- факторы, которые непосредственно мотивируют сотрудников работать больше (мотиваторы);
- факторы, которые могли бы мотивировать работника, но сами по себе не мотивировали бы сотрудников работать больше (гигиенические факторы).

Мотиваторы больше относятся к самой работе. Например, насколько интересна работа и сколько возможностей она дает для дополнительной ответственности, признания и продвижения по службе. Гигиенические факторы окружают работу. Например, работник будет работать только в том случае, если предприятие обеспечило разумный уровень заработной платы и безопасные условия труда, но эти факторы не заставят его работать усерднее.

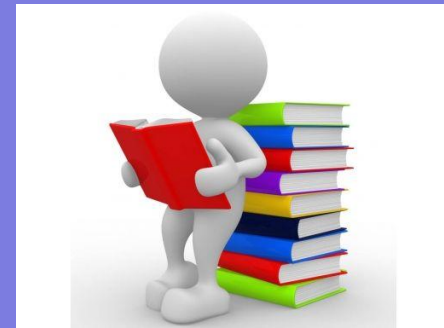


КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ НА ПРАКТИКЕ?

- Расширять должностные обязанности – работникам дают больше разнообразных заданий (не обязательно более сложных), которые должны сделать работу более интересной, а не увеличить нагрузку.
- Работа в команде включает в себя предоставление работникам более широкого круга более сложных и сложных задач, связанных с проектом. Это должно дать большее чувство достижения.
- Расширение прав и возможностей предоставляет сотрудникам возможность принимать собственные решения касательно своей трудовой жизни.

Основное в теории Герцберга:

- РАСШИРЯТЬ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ – РАБОТНИКАМ ДАЮТ БОЛЬШЕ РАЗНООБРАЗНЫХ ЗАДАНИЙ (НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО БОЛЕЕ СЛОЖНЫХ), КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ СДЕЛАТЬ РАБОТУ БОЛЕЕ ИНТЕРЕСНОЙ, А НЕ УВЕЛИЧИТЬ НАГРУЗКУ.
- РАБОТА В КОМАНДЕ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ РАБОТНИКАМ БОЛЕЕ ШИРОКОГО КРУГА БОЛЕЕ СЛОЖНЫХ И СЛОЖНЫХ ЗАДАЧ, СВЯЗАННЫХ С ПРОЕКТОМ. ЭТО ДОЛЖНО ДАТЬ БОЛЬШЕЕ ЧУВСТВО ДОСТИЖЕНИЯ.
- РАСШИРЕНИЕ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ПРЕДОСТАВЛЯЕТ СОТРУДНИКАМ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИНИМАТЬ СОБСТВЕННЫЕ РЕШЕНИЯ КАСАТЕЛЬНО СВОЕЙ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ.



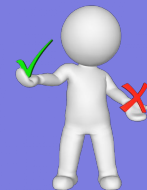
Теория Макклелланда

Теория Макклелланда отличается от теории Маслоу, которая фокусируется на удовлетворении существующих потребностей, а не на их создании или развитии.

Макклелланд определил три основные потребности:

- **Достижение:** необходимость достижения и демонстрации компетентности или мастерства.
- **Принадлежность:** потребность в любви, принадлежности и родстве.
- **Власть:** необходимость контролировать свою работу или работу других.

Макклелланд утверждает, что у всех нас есть эти три потребности в той или иной форме, независимо от возраста, пола, расы или культурного происхождения. Потребности каждого человека изучаются через их жизненный опыт и не являются врожденными. Вот почему эту теорию иногда называют теорией изученных потребностей.



КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ НА ПРАКТИКЕ?

- Определить потребности каждого члена команды. Если у вас не так много опыта в определении психотипов сотрудников или просто не очень хорошо знаете свою команду, вы можете попросить их оценить важность каждой потребности теории Макклелланда для себя самостоятельно
- Решить, как вы будете корректировать свой стиль и подход к каждому члену команды

ОСНОВНОЕ В ТЕОРИИ МАККЛЕЛЛАНДА:

- ТЕОРИЯ ТРЕХ ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЖЕТ ПОМОЧЬ ОПРЕДЕЛИТЬ КЛЮЧЕВЫЕ МОТИВАТОРЫ, УПРАВЛЯЮЩИЕ ВАШИМИ СОТРУДНИКАМИ, А ЗАТЕМ ИСПОЛЬЗОВАТЬ ЭТУ ИНФОРМАЦИЮ, ЧТОБЫ ПОМОЧЬ ПОЛУЧИТЬ МАКСИМАЛЬНУЮ ОТДАЧУ ОТ КАЖДОГО ЧЛЕНА КОМАНДЫ.
- ВЫ МОЖЕТЕ СДЕЛАТЬ ЭТО, ИЗМЕНИВ СПОСОБ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ, ЦЕЛИ, СТИЛЬ РУКОВОДСТВА И ПОДХОД, КОТОРЫМ ВЫ ПЫТАЕТЕСЬ ИХ МОТИВИРОВАТЬ.



ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ДАЮТ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ТОМ, ЧТО ЗАСТАВЛЯЕТ РАБОТНИКА РАБОТАТЬ ЛУЧШЕ. ОНИ ДАЮТ МЕНЕДЖЕРАМ ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ И ПОМОГАЮТ ИМ ПОНЯТЬ, КАК ЛУЧШЕ УПРАВЛЯТЬ ПЕРСОНАЛОМ. ПОЭТОМУ НЕУДИВИТЕЛЬНО, ЧТО В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ОЧЕНЬ ВАЖНО СОСРЕДОТОЧИТЬСЯ НА МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ.

НЕХВАТКА ЗНАНИЙ О ТЕОРИЯХ МОТИВАЦИИ МОЖЕТ ПРИВЕСТИ МЕНЕДЖЕРОВ К МЫСЛИ, ЧТО ДЕНЕЖНЫЕ СТИМУЛЫ ЯВЛЯЮТСЯ ЕДИНСТВЕННЫМ СПОСОБОМ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА, ОДНАКО, ТЕОРИИ ПОМОГЛИ МЕНЕДЖЕРАМ ПОНЯТЬ, ЧТО У ЛЮДЕЙ РАЗНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ. НУЖНО ТОЛЬКО УМЕТЬ ВЫЯСНИТЬ, КАКИЕ ЭТО ПОТРЕБНОСТИ И НАУЧИТЬСЯ ПРАВИЛЬНО ВЛИЯТЬ НА СОТРУДНИКОВ. МОТИВАЦИЯ ВЛИЯЕТ НЕ ТОЛЬКО НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА, НО И НА УДЕРЖАНИЕ, ВОВЛЕЧЕННОСТЬ, УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ.



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Содержательные теории мотивации// [Электронный ресурс]//Режим доступа:<https://port-u.ru/motivaciya-deyat/sodergat-teorii-motivacii>
2. Теории мотивации// [Электронный ресурс]//Режим доступа:<http://www.grandars.ru/college/psihologiya/osnovnye-teorii-motivacii.html>
3. Теории мотивации// [Электронный ресурс]//Режим доступа:<https://hurma.work/ru/blog/teorii-motivaczii-i-ih-znachenie-dlya-upravleniya-personalom/>

СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!