

# Современные подходы к мотивации персонала

Работу выполнила студентка 1 курса группы ОБ17-9  
Чечина Полина

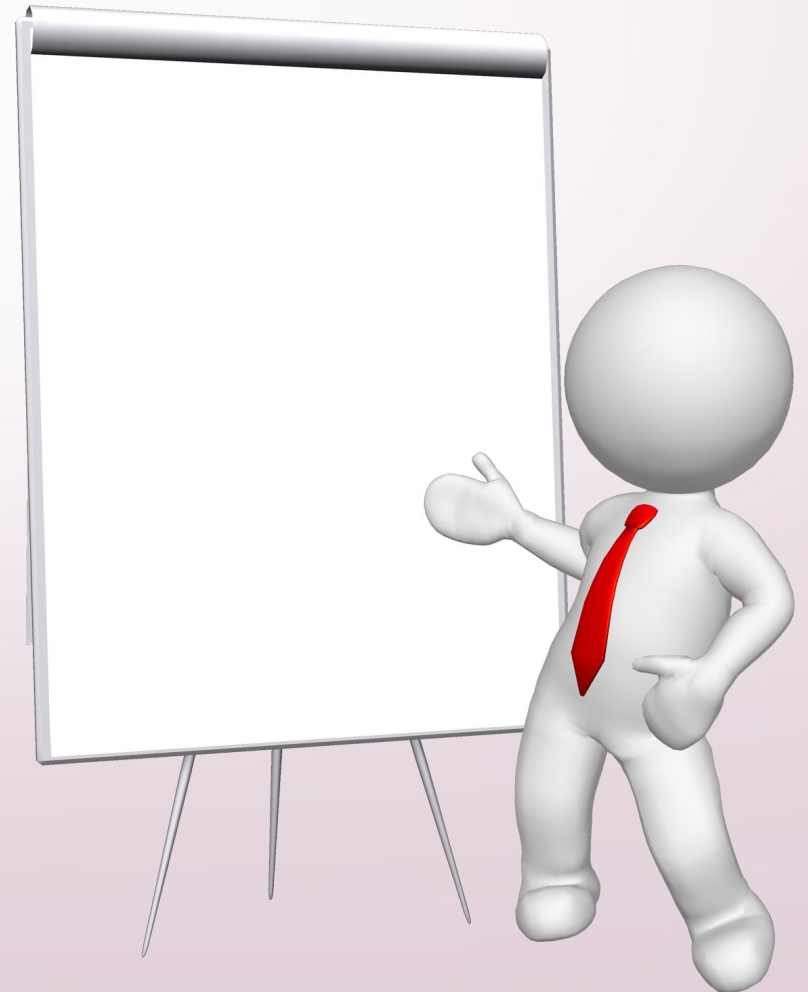
# Исследователи различают 2 группы мотивации труда персонала

- Содержательные
- Процессуальные



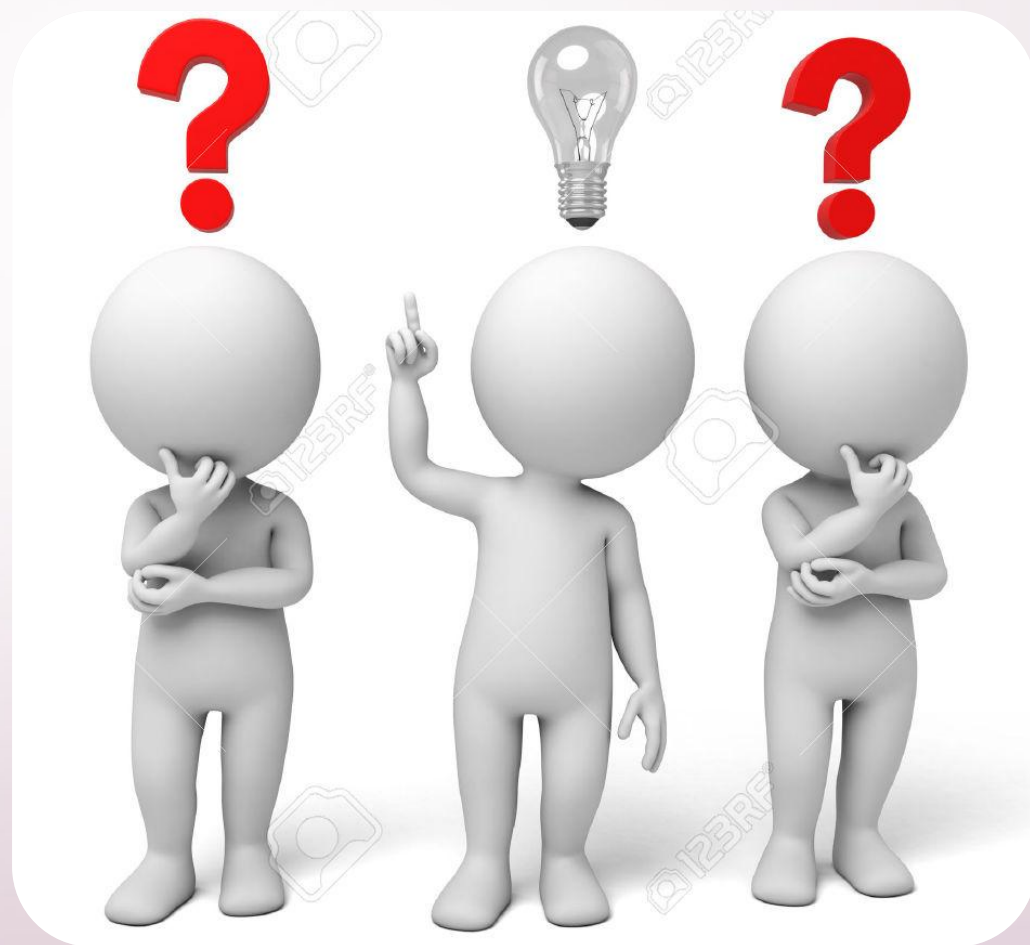
# Содержательная теория

- Содержательные теории мотивации анализируют факторы, оказывающие влияние на поведение человека, его трудовую активность. Основное внимание в них направлено на анализ потребностей человека и на то, как они влияют на мотивацию к трудовой деятельности.



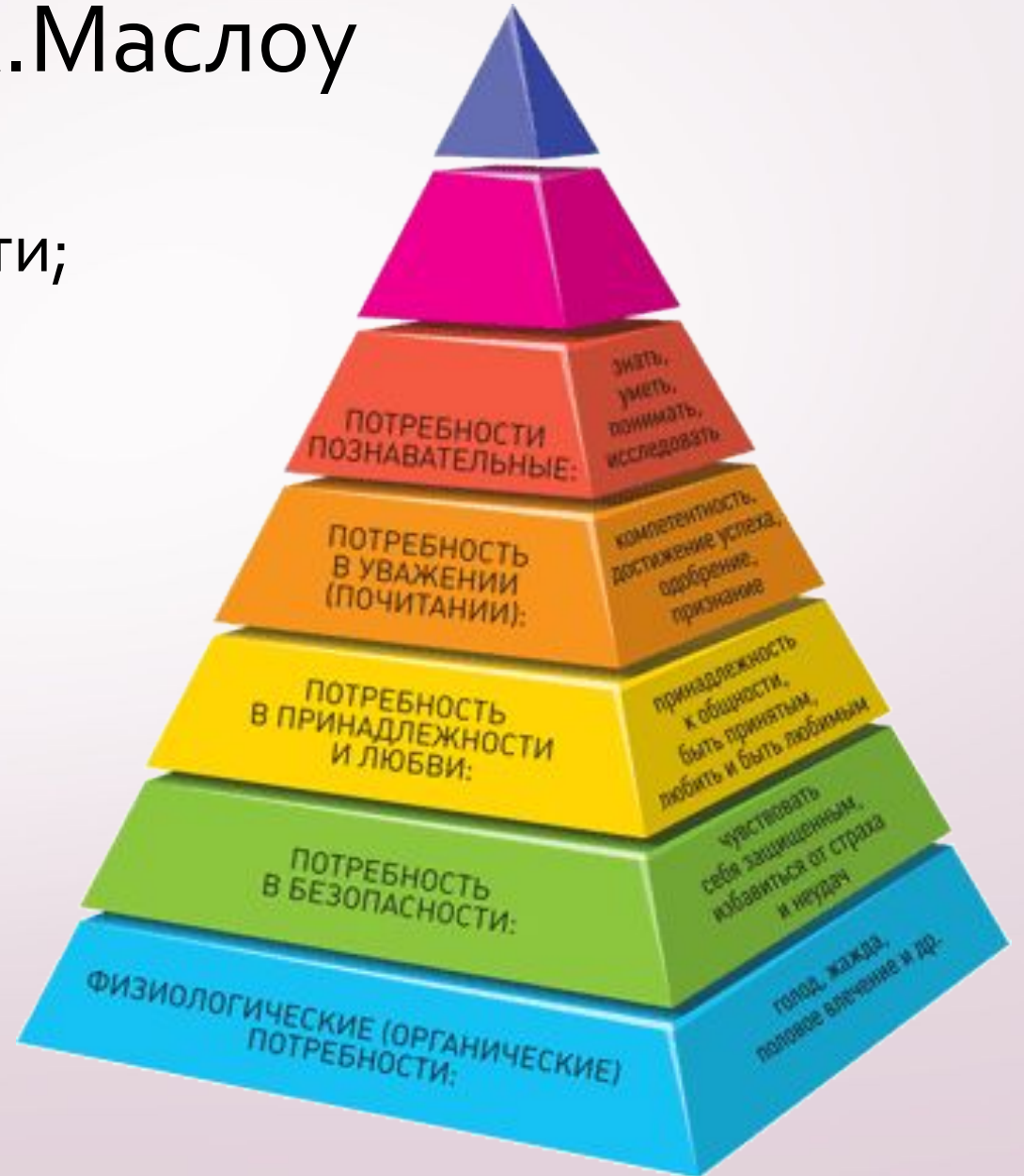
# Процессуальная теория

- Сторонники данного направления считают, что она определяется и формируется не только под влиянием потребностей. Согласно процессуальным учениям мотивации поведение человека является также функцией его восприятия и ожиданий.



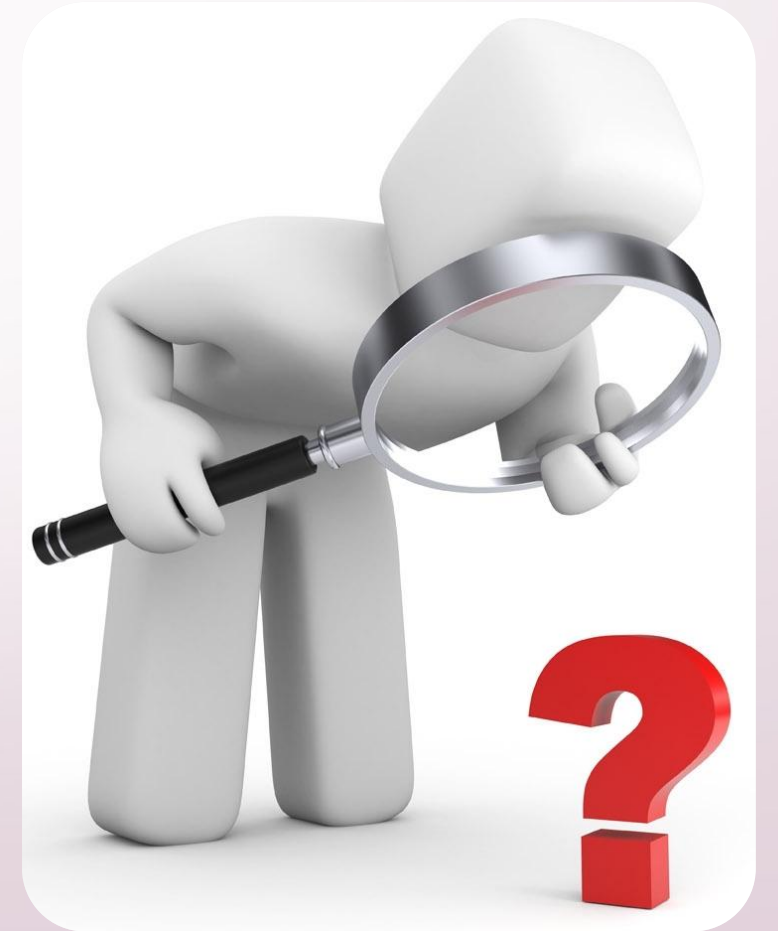
# Теория А.Маслоу

- физиологические потребности;
- потребности безопасности и уверенности в будущем;
- социальные потребности;
- потребности признания и самоутверждения;
- потребности самовыражения (духовные).



# Двухфакторная теория мотивации Герцберга

- Гигиенические (факторы, связанные с окружающей средой, в которой служащий трудится);
- Мотиваторы (связаны с сущностью и содержанием функционирования).





# Аспекты в области мотивации

- Придерживаться принципов комплексности, осязаемости поощрения, гласности и др.;
- Обеспечение совпадения содержания труда с целью личности;
- Создание четкой системы продвижения работников по службе;
- Выдача заданий, позволяющих успешно их выполнять и развивать способности личности;
- Поддерживание устойчивого жизнерадостного настроения сотрудников вследствие проявления

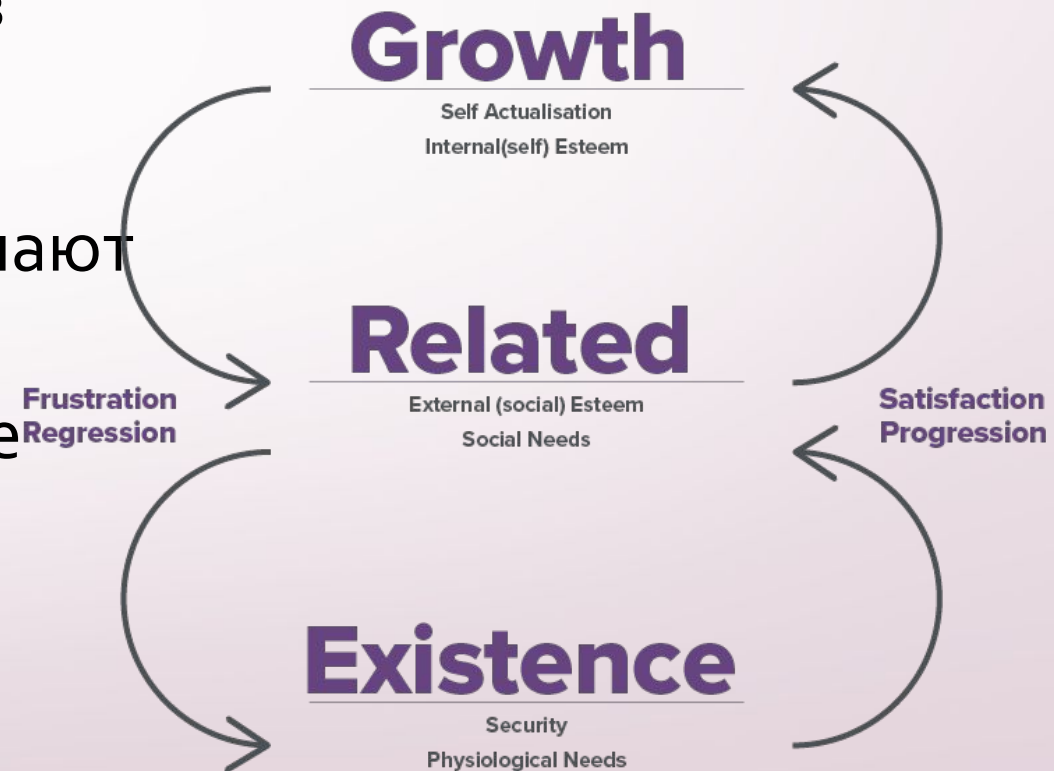


# Теория СВР

1. Потребности **С**уществования – физиологические и потребности в безопасности.

2. Потребности **В**заимосвязей включают в себя стремление получить поддержку, признание, одобрение других людей.

3. Потребность **Р**оста побуждают личность к реализации своих способностей к самоутверждению, самовыражению и т.п.





# Теория приобретенных потребностей

1. Власть;
2. Успех;
3. Причастность.



# Вывод

- Таким образом, грамотная мотивация может значительно повысить инициативу и качество труда сотрудника, дать ему возможность творческого подхода к труду и, в целом, она просто необходима для эффективного развития и функционирования учреждения.

