

# Мотивы трудовой и профессиональной деятельности

Выполнили:  
Коноплева Анастасия  
Артемов Максим  
Борисова Ирина

# Понятие мотивации

**Мотивация** – это процесс побуждения к деятельности, направленной на достижение целей.

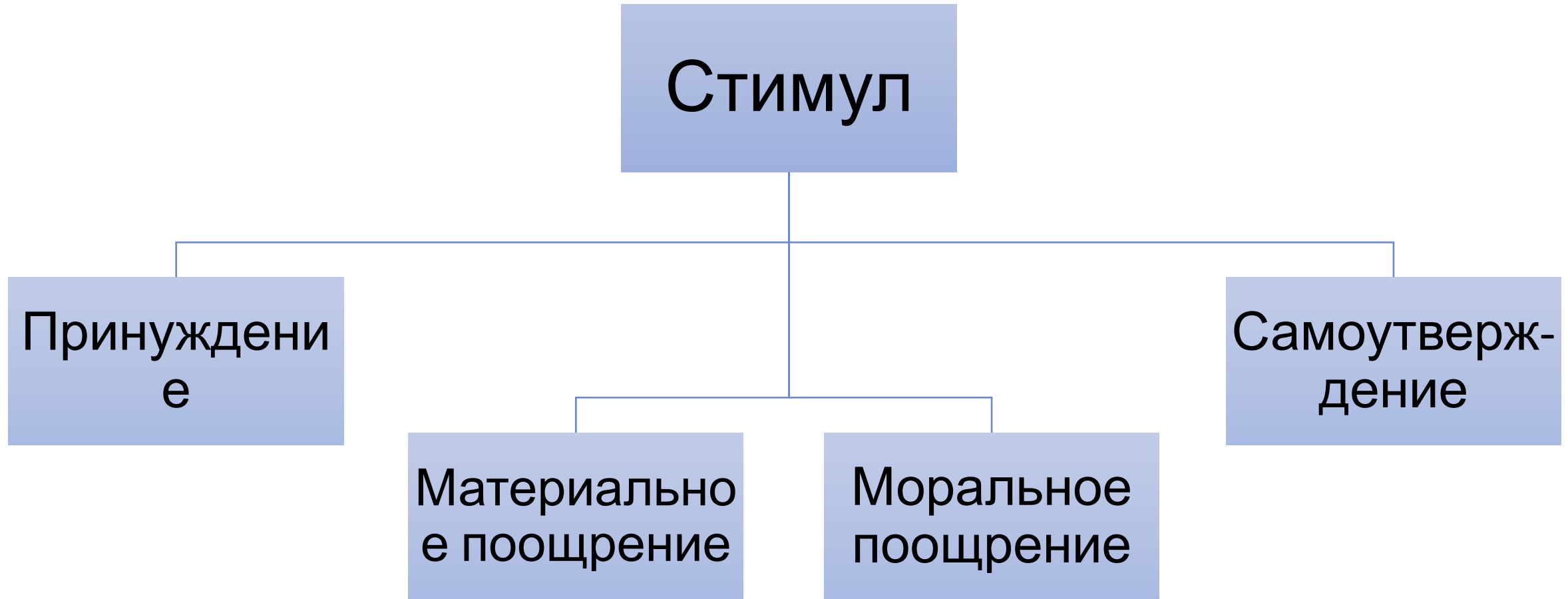
**Потребность** – это внутреннее состояние индивида, возникающее, когда человек чувствует нужду в чем-либо, необходимом для его существования и развития.

Является источником активности человека.

**Мотив** – это побуждение к деятельности, связанной с удовлетворением какой-либо потребности индивида.

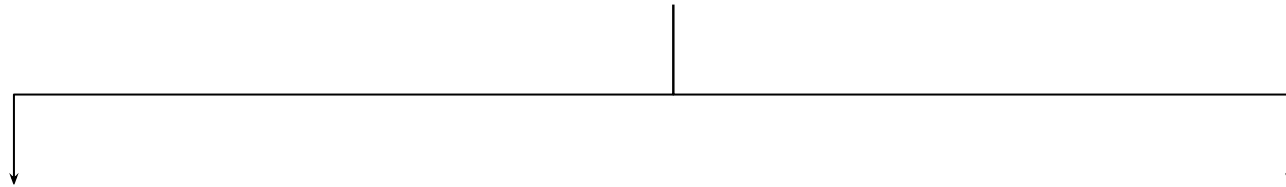
**Стимул** – это побуждение к действию, причина поведения человека. Выполняют роль рычага.

# Формы стимулов



# Стимулирование

**Стимулирование** - это внешние побуждение работников.



# Содержательные теории профессиональной мотивации

Структура мотивации трудовой деятельности по Замфир:

- Внутренняя мотивация (ВМ) – мотивация, возникающая из потребностей самого человека.
- Внешняя положительная мотивация (ВПМ) – содержит положительные мотивы, лишь опосредованно связанные с процессом и результатом труда.
- Внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) – мотивы, не связанные непосредственно с процессом и результатом труда, но имеющие негативную эмоциональную окраску избегания.

# Содержательные теории профессиональной мотивации

Классификация Гордеевой на основе исследований Замфир:

Внутренняя мотивация:

- направленная на процесс деятельности, связанная с собственным желанием выполнять деятельность в силу интереса к ней
- направленная на результат деятельности, связанная с собственным желанием субъекта выполнять деятельность, которая служит средством удовлетворения других его потребностей.

Внешняя мотивация:

- на основе требований, исходящих от других людей;
- на основе требований, исходящих от самого субъекта (внешне-внутренняя мотивация, мотивация долженствования).

# Процессуальные теории профессиональной мотивации

**Теория ожидания Врума:** *«уровень мотивации сотрудников зависит от их представлений относительно своих способностей к выполнению тех или иных рабочих задач и получению вознаграждения»*

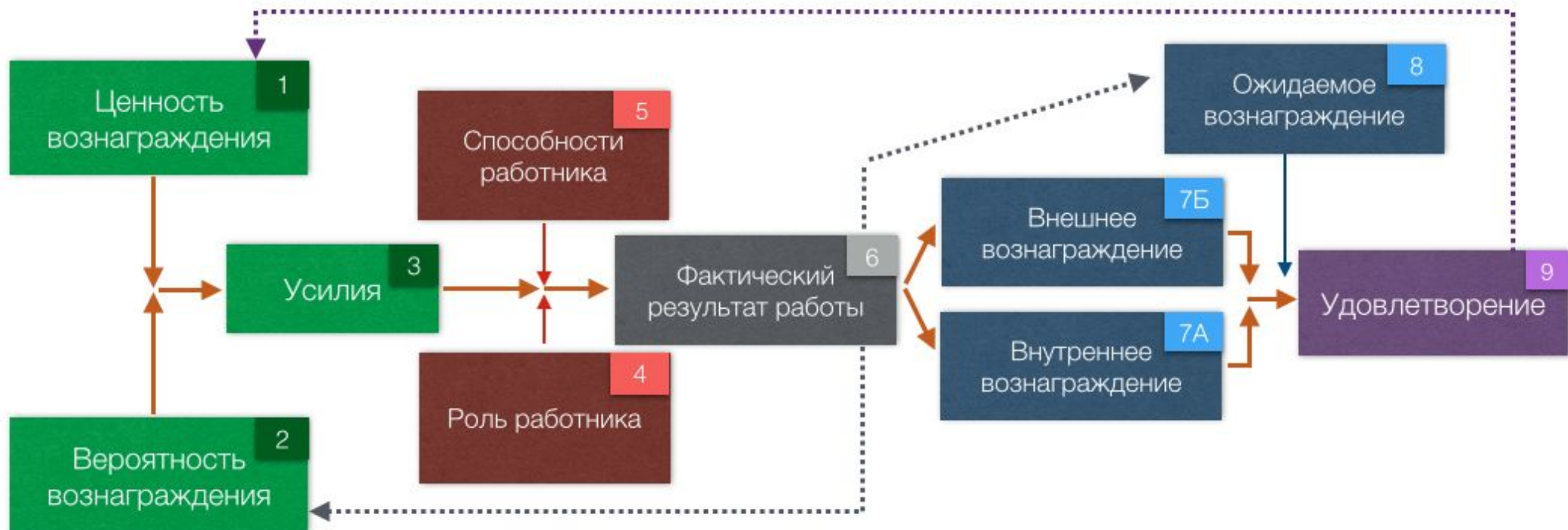
В 1970-х годах владелец «Solar Press» ежемесячно выписывал работникам премии в \$ 20-60. Все получали одну и ту же сумму не понимая, за что. Производительность труда не повышалась.

Чтобы работники четко осознавали связь размеров бонусов с достигнутыми показателями производительности, было принято решение разделить сотрудников на команды. Каждая из них получала ежемесячные бонусы, размер которых определялся достигнутыми ими результатами. Производительность труда возросла.

Конкуренция между командами вскоре приобрела негативный характер, так как вместо того, чтобы следить за состоянием оборудования, сотрудники были озабочены результатами других команд.

# Процессуальные теории профессиональной мотивации

- **Модель Портера и Лоулера:** «достигнутые результаты труда зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей и характерных особенностей, а также от осознания им своей роли»





# Различия в мотивации между мужчинами и женщинами

**Мужчины** чаще стремятся к предпринимательской активности, менеджменту, соревновательности, испытывают потребность создавать новый продукт, услугу или организацию. Они относятся к карьере как к перспективной и престижной должности, соотносят работу с продвижением по службе.

**Женщин** в первую очередь привлекают возможность общения, социального взаимодействия, отношения, складывающиеся в организации. В работе они чаще ориентированы на независимость, стабильность, безопасность, профессиональную компетентность. Важными для них являются условия труда, санитарно-гигиенические характеристики деятельности, организация работы. Чаще воспринимают карьеру как личный рост.