

## **АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*БНТУ, г. Минск*

*Научный руководитель: Каминская Т.С.*

*Мотивация* – процесс стимулирования человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей. Развитие теории мотивации началось с начала XX века. Выделяют следующие группы теорий мотивации:

- содержательные теории (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд и др.);
- процессуальные теории (Врум и др.);
- теории, основанные на отношении человека к труду (Макгрегор, Оучи).
- Согласно теории А. Маслоу, существует пять основных типов потребностей:
  - физиологические потребности (уровень 1);
  - потребность в безопасности (уровень 2);
  - социальные потребности (уровень 3);
  - потребность в уважении и самоутверждении (уровень 4);
  - потребность в самовыражении (уровень 5).

Теория Маслоу получила дальнейшее развитие в теориях МакКлелланда и Герцберга. В развитие классификации Маслоу Д. МакКлелланд вводит понятия потребностей власти, успеха и принадлежности (например, к определенному классу) или социальной потребности. С его точки зрения, в наши дни наибольшую значимость приобретают потребности высшего порядка, поскольку потребности низших уровней как правило удовлетворены.

В основе теории Ф. Герцберга лежат следующие положения:

- потребности делятся на гигиенические (размер оплаты, условия труда, межличностные отношения, характер контроля)

и мотивирующие факторы (ощущение успеха, продвижение по службе, признание, ответственность, рост возможностей);

- наличие гигиенических факторов всего лишь не дает развиваться неудовлетворению работой;

- для достижения мотивации необходимо обеспечить воздействие мотивирующих факторов;

- для эффективной мотивации подчиненных руководитель должен сам вникнуть в сущность работы.

Основной вклад в развитие процессуальных теорий внес В. Врум. В основе его работы лежит теория ожиданий. Она основана на предположении, что человек направляет свои усилия на достижение какой-либо цели только тогда, когда уверен в большой вероятности удовлетворения своих потребностей.

*Теория трудовых установок А. Гастева* была разработана в 20-е годы XX века. Для применения теории на практике должны быть созданы мотивы, апеллирующие к высшим человеческим характеристикам, таким как энтузиазм, долг, совесть, дух соревнования.

Для того, чтобы осуществлялась деятельность, необходима достаточная мотивация. Однако, если мотивация слишком сильна, увеличивается уровень активности и напряжения, вследствие чего в деятельности (и в поведении) наступают определенные разлады, т.е. эффективность работы ухудшается. В таком случае высокий уровень мотивации вызывает нежелательные эмоциональные реакции (напряжение, волнение, стресс и т.п.), что приводит к ухудшению деятельности.

Таким образом, очень высокий уровень мотивации не всегда является наилучшим. Существует определенная граница, за которой дальнейшее увеличение мотивации приводит к ухудшению результатов.