Коваленко О.В., ст.гр. ЭНМ-05

Науч. руков.: Портнова Г.А., ст.преп.

Донецкий национальный технический университет,

г. Донецк

**СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТНО-МОТИВАЦИОННЫЕ ТЕОРИИ**

*Рассмотрена сущность потребностно-мотивационной теории, классификация теорий мотивации, приведена сравнительная характеристика основных теорий мотивации.*

**Актуальность.** Истинные побуждения, лежащие в базе поведения человека, тяжело найти - они очень сложны. Принципиально необходимо систематизировать представления о том, что движет человеком. Так возникли бессчетные теории мотивации. Вопрос о мотивации деятельности возникает каждый раз, когда нужно объяснить предпосылки поступков человека.

**Цель исследования:** теоретическое обоснованиеприменения теорий мотивации, проведение их сравнительной характеристики.

**Основная часть.** Теории мотивации разделяются на содержательные, процессуальные и параллельные. Содержательные теории мотивации основаны на определении тех внутренних побуждений, которые принуждают человека действовать так, а не по-другому.

Одним из ведущих исследователей мотивационно-потребностной сферы является американский психолог Абрахам Харольд Маслоу. Создавая свою теорию мотивации, он признавал, что люди имеют множество разных потребностей. Эти потребности можно условно поделить на пять главных категорий:

1. Физиологические потребности. К ним относятся потребности в еде, одежде, жилье, сне, отдыхе, сексе.
2. Потребности в сохранности. Имеются в виду и физическая, и экономическая сохранность. Они отражают желание сохранить положение, которое уже достигнуто.
3. Потребности в причастности. Ориентируются на общение и эмоциональные связи с другими: дружбу, любовь, принадлежность к группе.
4. Потребности в уважении. К ним относятся потребности, как в самоуважении, так и в уважении со стороны остальных, в том числе потребности в престиже, авторитете, власти, служебном продвижении.
5. Потребности в самореализации (самовыражении). Они включают в себя потребности в творчестве, в осуществлении собственных планов, реализации личных способностей, развитии личности, в том числе познавательные, эстетические.

Согласно модели Маслоу, меж всеми группами потребностей существует иерархия, определенное соотношение, которое можно изобразить в виде пирамиды. Также первые два уровня потребностей считают первичными, а следующие три - вторичными.

Клайтон Альдерфер сделал попытку согласовать теорию Маслоу с результатами своих экспериментальных исследований. Он, в свою очередь, выделил три иерархических уровня: потребности существования, связующие потребности и потребности роста. Автор не согласен с концепцией Маслоу в том, что последующий уровень начинает мотивировать поведение человека только после удовлетворения потребностей предыдущего. Основной принцип теории Альдерфера – «фрустрационно-регрессивный» − предполагает, что полное блокирование или препятствия, встречающиеся на пути удовлетворения потребностей более высокого уровня, влекут за собой актуализацию потребностей более низкого уровня.

Заметный вклад в разработку трудности мотивации поведения вносит теория мотивационных потребностей Дэвида Мак-Клелланда. Не отрицая значимости прошлых теорий и их выводов о значимости биологических и остальных «базисных» потребностей в мотивации поведения работников, Д. Мак-Клелланд попытался выявить более принципиальные посреди «вторичных потребностей», которые актуализируются при условии достаточной материальной обеспеченности. Он утверждал, что людям присущи три основные потребности: потребность власти; потребность в достижениях; потребность в причастности (аффилиации).

Особое значение в концепции Д.Мак Клелланда придается мотивации достижения. По его мнению, есть три важных условия, обеспечивающих высокую мотивацию достижения, это:

1. Персональная ответственность за решение проблемы или исполнения задания.
2. Наличие обратной связи о результатах исполнения. Обратная связь обеспечивает улучшение результатов.
3. Наличие выполняемой задачи, т.е. задачи достаточно сложной, но не слишком.

Мак Клелланд разработал специальные тренинговые программы, формирующие мотивацию достижения. Они включают четыре основных компонента:

1. Приобретение руководителями (работниками) информации о мотивации достижения и ее важности для успеха в управленческой деятельности.
2. Установление высокого уровня планируемых достижений.
3. Помощь в осознании каждым себя как победителя, человека с высоким уровнем достижений.
4. Оказание групповой поддержки другим людям, которые стремятся к высоким достижениям.

Однако не только мотивация достижения определяет успех управленческой деятельности. Стремление к власти предполагает наличие желания контролировать, влиять и направлять других людей. Д. Мак Клелланд описал две стороны власти:

* + личную власть (усилия направлены на достижение личных целей).
	+ социальную власть (усилия направлены на достижение организационных целей).

Д. Мак Клелланд установил, что люди с высокой потребностью достижения высоко мотивированы в ситуациях с высокой ответственностью, обратной связью и невысоким уровнем риска.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| А. Маслоу | К. Альдерфер | Д. Мак Клелланд | Ф. Герцберг |
| Иерархия потребностей | Теория ERG | Теория приобретенных потребностей | Двухфакторная теория |
| Самореализация | Роста | Мотивация достижения | Мотивирующие факторы |
| Оценки | Потребность власти |
| Социальные | Связующие | Гигиенические факторы |
| Потребность в причастности |
| Безопасность |
| Физиологические |
| Существования |

Рисунок1 − Сопоставление содержательных потребностно-мотивацнонных теорий

Ф. Герцберг начал свои исследования мотивации с двух вопросов, которые он задавал рабочим: Когда на работе Вы чувствовали себя очень хорошо? Когда на работе Вы чувствовали себя очень плохо? Результатом обработки и анализа 400 ответов на эти вопросы стала двухфакторная мотивационная теория. Ф. Герцберг выделил гигиенические и мотивирующие факторы. Гигиенические факторы, по мнению автора, связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа, а мотивационные - с характером и сущностью работы. Первая группа факторов может вызывать неудовлетворение работой, но не обусловливает удовлетворенность трудом. Вторая группа может вызывать удовлетворение и способствовать повышению эффективности деятельности. К факторам, повышающим производительность (мотивирующим), относятся: хорошие шансы продвижения по службе; хороший заработок; оплата, связанная с результатами труда; признание и одобрение хорошо выполненной работы; сложная и трудная работа и т. п.

**Выводы.** В заключение можно сделать вывод, что содержательные потребностно-мотивационные теории в основном не противоречат друг другу. Рис.1 подтверждает возможность их совместного рассмотрения не только с точки зрения науки, но и практики, хотя такое сопоставление достаточно условно, так как классификации осуществлялись по разным основаниям.

**Библиографический список**

1. **Ребрик С.** Менеджмент: Уроки Тома Питерса и другие гуру бизнеса / Сергей Ребрик, 2-е изд. – М.: Эксмо, 2007. – 160 с.
2. **Кибанов А.Я.** Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 447 с.