**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

Глава 1.Теоретические основы мотивации

* 1. Понятие и сущность мотивации
  2. Мотивационный процесс

1.3. Виды мотивации

Глава 2.содержание основных Зарубежных теории мотивации

2.1. Поведенческие теории мотивации

2.1.1. Дуглас Мак-Грегор.Теория “X и Y”

2.1.2. Уильям Оучи.Теория “Z”

2.2. Содержательные теории мотивации

2.2.1. Абрахам Маслоу. Иерархия потребностей

2.2.2. Клейтон Альдерфер. Теория ERG

2.2.3. Дэвид Мак-Клелланд. Теория мотивационных потребностей

2.2.4. Фредерик Герцберг. Теория двух факторов

2.3. Процессуальные теории мотивации

2.3.1.Д. Аткинсон. Теория трудовой мотивации

2.3.2.Стейси Адамс. Теория справедливости

2.3.3.Виктор Врум. Теория ожидания

2.3.4.Теория Портера-Лоулера

Заключение

БИБЛИОГРАФИЯ

ПриложениЯ

# ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Актуальность темы мотивации людей, и персонала в часности заключается в том, что, поняв механизм формирования мотивационной сферы человека, руководители смогут эффективно управлять персоналом, повышая производительность предприятия при помощи мотивирования своих сотрудников; а получив представление о том что же такое мотивация и каковы наш истинные мотивы, каков собственно механизм мотивации, мы сможем эффективнее распоряжаться собственной жизнью, адекватно воспринимать не только окружающих нас людей, но и всю ситуацию взаимодействия, наслаждаться настоящим, прислушиваясь к своим потребностям и желаниям, строить планы на будущее, опираясь на свои истинные мотивы.

**Степень разработанности проблемы.** В современной литературе имеется достаточно большое количество публикаций, посвященных зарубежным мотивационным теориям. Многие авторы, такие как ГорбуновА.П. и Коргова М.А., считают, что решения принятые руководителями разных уровней, затрагивают наши жизни и жизни людей, нас окружающих. И нам нужно помнить об основных идеях мотивации личности, которые выдержали испытание временем и не потеряли своего значения в наши дни.

1. **Цель работы** выявить основные идеи классических мотивационных схем, а так же показать их плюсы и минусы;

Реализация поставленной цели обусловила решение следующих **задач**:

– Определить понятие и сущность мотивации.

– Показать основные этапы мотивационного процесса.

– Выявить и описать виды мотивации.

– Исследовать особенности зарубежных теорий мотивации.

**Объектом исследовании** выступили зарубежные теории мотивации.

**Предметом** **исследований** достоинства и недостатки зарубежных теорий мотивации.

**Теоретико-методологическими и эмпирическими основами исследования** стали труды отечественных и зарубежных ученых, занимающихся проблемами международных отношений, материалы периодических изданий, ресурсы сети Интернет и др.

**Структура работы** обусловлена поставленной целью и задачами исследования. Во введении обосновываются актуальность, цель, задачи, объект и предмет исследования, определяются теоретико-методологические основы исследования.

Первая глава посвящена рассмотрению понятие и сущность мотивации, а также видам мотивации и этапам мотивационного процесса.

Во второй главе рассмотрены основные зарубежные теории мотивации и так же их положительные и отрицательные стороны. В заключении приводятся основные выводы и предложения, полученные в ходе исследования.

# ГЛАВА 1. Теоритические основы мотивации

**1.1. Понятие и виды международных организаций**

Что такое мотивация? В основе мотивации лежит сложный и непрерывный процесс психологического выбора человеком того или иного типа поведения, механизмов его «запуска» и оценки результатов. Это означает, что человек постоянно находится в состоянии ситуационного выбора, взвешивая ценность (полезность, выгоду) своих действий, ожидаемого результата и затрат на их достижение. Стоит ли вкладывать свои сбережения в рубли или в доллары, на банковский депозит или в собственное дело, в недвижимость (имущество) или «в чулок». Продолжать ли учебу в вузе или прервать ее в связи с необходимостью зарабатывать на жизнь. Платить налоги или укрываться от них, увеличивать или уменьшать процентную ставку. Выбирать либерально-рыночную или иную модель общесистемного развития. Эти и многие другие, и альтернативные задачи возникают перед каждой системой (человеком) постоянно.

На основании чего человек делает выбор, действует в жизни тем или иным образом? В основе человеческого поведения лежат потребности. Первоначально изучение поведения людей базировалось на наблюдении их реакций на различные внешние воздействия (стимулы). Однако выяснилось, что одни и те же факторы вызывают разное поведение и наоборот, одинаковое поведение вызывается разными факторами. Подобная неопределенность привела к необходимости исследовать внутренние причины действий людей в различных ситуациях. Что движет человеком?

Потребность – нужда в чем-либо или в ком-либо. Психологи говорят, что человек испытывает потребность, когда он ощущает физиологически или психологически недостаток чего-либо. Потребности невозможно наблюдать – можно наблюдать только поведение людей. Психологи, наблюдая за людьми, определили, что потребности служат мотивом к действию.

Существует множество классификаций потребностей. Так, их   
принято делить на первичные и вторичные, естественные и социальные.

К *первичным* относят физиологические потребности: человек   
должен есть, спать, отдыхать. Кроме того, у него имеются сексуальные потребности. К *вторичным* потребностям относятся потребности в престиже, успешной деятельности, власти, самовыражении и т. д. Разделение потребностей на две группы достаточно условно. Дело в том, что первичные потребности не являются   
у человека исключительно физиологическими. Например, пища   
нужна человеку для того, чтобы поддерживать свое существование; однако для значительной части людей не безразлично, что   
именно они едят: покупка деликатесов или посещение дорогого   
ресторана не являются физиологическими потребностями, они социальны по своей природе.

Близко к этой классификации стоит и выделение естественных и социальных потребностей. *Естественные потребности*свойственны человеку как живому существу, они объединяют его   
с животными. Это потребность в питании, сне, двигательной активности. *Социальные потребности* в той или иной степени зависят от того, что человек является общественным существом, рождается и развивается в обществе. Необходимость следовать нор-  
мам этики и морали, потребность в общении, признании, славе,   
любви — все это примеры социальных потребностей.

Когда потребность ощущается человеком, она пробуждает в нем состояние устремленности.

Побуждение – это ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность. Оно является поведенческим проявлением потребности и сконцентрировано на достижении цели. Цель в этом смысле – это нечто, что осознается как средство удовлетворения потребности. Когда человек достигает такой цели, его потребность оказывается удовлетворенной, частично удовлетворенной или неудовлетворенной.

Например, если человек ощущает потребность в сложной работе, это может побудить его попытаться достичь цели в виде получения места, обеспечивающего ее. Получив такое место, он может обнаружить, что работа там на самом деле не такая сложная, как он предполагал. Это может заставить его работать с меньшим усердием или искать другое место, на котором эта потребность будет удовлетворена.

Мотив – это осознанное внутреннее побуждение личности к определенному поведению для удовлетворения потребности.

В этом плане мотивами могут быть:

1. политические, нравственные идеалы, представления о будущем, о перспективе;
2. достаточно действенные интересы к получению впечатлений;
3. стремление к организации жизни и быта, влечение к труду, творческой деятельности, к семейной жизни и т. п.;
4. сильная потребность в чем-то;
5. достаточно сильное чувство;
6. действенные моральные убеждения;
7. привычки;
8. подражание.

То есть, «любой фактор, влияющий на возникновение побуждения и принятие решения, объявляется мотивом» [5, с. 7].

Различают внутренние и внешние мотивы. Мотивы характеризуют волевую сторону поведения. Особенности мотивационной сферы:

* мотив порождается определенной потребностью;
* имеет место борьба мотивов, побеждает более сильный мотив;
* мотивы тесно связаны со средой жизнедеятельности.

Термин мотивация представляет собой более широкое понятие, чем термин мотив. Слово «мотивация» используется в двояком смысле: как обозначающее систему факторов, детерминирующих поведение (потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и многое другое), и как характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне.

Вопрос о мотивации деятельности возникает каждый раз, когда необходимо объяснить причины поступков человека.

Основными задачами мотивации являются:

* признание труда сотрудников, добившихся значительных результатов;
* демонстрация отношения фирмы к высоким результатам;
* популяризация качественного труда сотрудников;
* применение различных форм признания заслуг;
* поднятие морального состояния через признание;
* обеспечение процесса повышения трудовой активности.

Опыт показывает, что из двух компаний, обладающих пример-  
но одинаковыми ресурсами и техническими возможностями, по-  
беждает та, в которой рядовые сотрудники в большей степени   
заинтересованы в повышении эффективности собственного труда.   
Следовательно, мотивация важна не только для того, чтобы работать было интересно. Поэтому любой руководитель обязан думать   
о том, как можно стимулировать работника для более эффективной работы.

Теперь дадим более строгое окончательное определение понятия мотивация. Итак, ***мотивация —*** *это совокупность внешних и внутренних сил, которые побуждают человека тратить   
усилия на достижение определенных целей.*

Мотивация — это не совершенно абстрактное понятие. Мотивация имеет конкретные проявления: настойчивость, старание и   
добросовестность. Это означает, что человек, хорошо мотивированный для работы, будет выполнять свои обязанности по возможности настойчиво, старательно и добросовестно.

*Настойчивость* свойственна людям, которые умеют доводить   
до конца начатое дело. Настойчивость очень важна. Некоторые   
люди быстро теряют интерес к своей деятельности даже в том   
случае, если она сразу же начинает приносить результаты. Следовательно, результативности еще не достаточно для того, чтобы   
мотивировать человека к деятельности. Конечно, когда дело спорится, работать легче. Настойчивость — это внутренний стержень,   
качество, которое присуще личности и не зависит от ситуации.

*Старательность* проявляется в заинтересованности человека   
в качестве своего труда. Старательный человек всегда стремится   
сделать свою работу как можно лучше, повысить свою квалификацию, научиться хорошо делать что-то еще, чего он не умел делать раньше.

Иногда говорят: «Лучшее — враг хорошего». Действительно,   
излишняя старательность не всегда уместна, поскольку стремление к наилучшим результатам может замедлять процесс работы,   
мешать более быстрому решению проблем. Однако это не значит,   
что вообще не следует стараться. Просто дело в том, что старательность должна дополняться профессионализмом, который проявляется в умении выполнять свои обязанности быстро и качественно.

Наконец, еще одно важное проявление мотивации — это *добросовестность.* Хорошо мотивированный к работе человек ни-  
когда не позволит себе нарушать те требования, которые выдвигаются к его работе. Добросовестность предполагает, что человек   
относится к своим обязанностям серьезно и не допускает поведения,которое обычно характеризуют как «работу спустя рукава».

О значимости мотивации в управлении свидетельствует также   
то, что исследователи даже выделяют мотивацию в качестве особой функции менеджмента, вкладывая в нее практически тоже   
значение, которое вкладывается в функцию распорядительства.   
И действительно, если распорядительство предполагает реализацию в деятельности созданной ранее организационной структуры, то мотивация — это выполнение работы в соответствии с делегированными полномочиями и принятыми управленческими   
решениями.

Основное средство мотивации — это приказы и распоряжении,   
касающиеся выполнения работы. Они могут быть как устными,   
так и письменными. Письменная форма целесообразна в тех случаях, когда принимаемое решение достаточно важно; в остальных случаях можно ограничиться устным приказом или распоряжением.

Итак, выполняя функцию мотивации, руководитель должен стремиться, наиболее понятно, донести свои требования для сотрудников.   
Нередко можно столкнуться с ситуацией, когда из-за недостаточной четкости формулировок подчиненный делал не то, что от него   
требовалось. Хорошо, если в такой ситуации недопонимание приведет, лишь к задержке. Но ведь могут быть и более серьезные   
последствия (например, расторжение договора с партнером).

**1.2. Мотивационный процесс**

Мотивация, рассматриваемая как процесс, теоретически может быть представлена в виде шести следующих одна за другой стадий. Естественно, такое рассмотрение процесса носит достаточно условный характер, так как в реальной жизни нет столь четкого разграничения стадий и нет обособленных процессов мотивации. Однако для уяснения того, как разворачивается процесс мотивации, какова его логика и составные части, может быть приемлема и полезна ниже приводимая модель.

Первая стадия — возникновение потребностей. Потребность проявляется в виде того, что человек начинает ощущать, что ему чего-то не хватает. Проявляется она в конкретное время и начинает «требовать» от человека, чтобы он нашел возможность и предпринял какие-то шаги для ее устранения. Потребности могут быть самыми различными. Условно их можно разбить на три группы:

* физиологические;
* психологические;
* социальные.

Вторая стадия — поиск путей устранения потребности. Раз потребность возникла и создает проблемы для человека, то он начинает искать возможности устранить ее: удовлетворить, подавить, не замечать. Возникает необходимость что-то сделать, что-то предпринять.

Третья стадия — определение целей (направления) действия. Человек фиксирует, что и какими средствами он должен сделать, чего добиться, что получить для того, чтобы устранить потребность. На данной стадии происходит увязка четырех моментов:

* что я должен получить, чтобы устранить потребность;
* что я должен сделать, чтобы получить то, что желаю;
* в какой мере я могу добиться того, чего желаю;
* насколько то, что я могу, может устранить потребность.

Четвертая стадия — осуществление действия. На этой стадии человек затрачивает усилия для того, чтобы осуществить действия, которые, в конечном счете, должны предоставить ему возможность получения чего-то, чтобы устранить потребность. Так как процесс работы оказывает обратное влияние на мотивацию, то на стадии может происходить корректировка целей.

Пятая стадия — получение вознаграждения за осуществление действия. Проделав определенную работу, человек либо непосредственно получает то, что он может использовать для устранения потребности, либо то, что он может обменять на желаемый для него объект. На данной стадии выясняется то, насколько выполнение действий дало желаемый результат. В зависимости от этого происходит либо ослабление, либо сохранение, либо же усиление мотивации к действию.

Шестая стадия — устранение потребности. В зависимости от степени снятия вызываемого потребностью, а также от того, вызывает устранение потребности ослабление или усиление мотивации к деятельности, человек либо прекращает деятельность до возникновения новой потребности, либо продолжает искать возможности и осуществлять действия по устранению потребности (Рис. 1.1).