**НАЦИОНАЛЕН ВОЕННЕН УНИВЕРСИТЕТ   
 ‘’ВАСИЛ ЛЕВСКИ’’**  
**ФАКУЛТЕТ А,ПВО и КИС**

****

КУРСОВ ПРОЕКТ

**Дисциплина :** Управление на човешките ресурси

**Тема :** Основни мотивационни теории по управление на човешките ресурси. Теория на Абраам Маслоу за йерархията на потребностите.

**Разработил:** **Проверил:**

Стив Капитанов гл.ас. д-р инж.Живко Василев Живков

ф-т номер 1205914

Шумен 2020

Съдържание

[Увод 3](#_Toc57373758)

[Изложение 4](#_Toc57373759)

[Понятието социална мотивация 4](#_Toc57373760)

[1.Методи за мотивация 6](#_Toc57373761)

[2.Мотивацията като фактор за успеха 7](#_Toc57373762)

[3. Мотивационни компоненти 8](#_Toc57373763)

[4.Мотивация за дейност 8](#_Toc57373764)

[5.Теория за йерархията на потребностите на Маслоу 9](#_Toc57373765)

[Приложение на теорията на Маслоу в работната среда 11](#_Toc57373766)

[Начини за удовлетворяване на висшите потребности 12](#_Toc57373767)

[Потребности от обвързване 12](#_Toc57373768)

[Потребности от уважение 12](#_Toc57373769)

[Потребност от самореализация 13](#_Toc57373770)

[Идеята за самореализация на Маслоу 13](#_Toc57373771)

[В резюме 15](#_Toc57373772)

[5.Йерархия на мотивите 15](#_Toc57373773)

[Заключение 18](#_Toc57373774)

[Литература 20](#_Toc57373775)

Увод

Ядрото на човешката личност са нейните мотиви. Те са най-любопитната част от психологията на личността. Мотивацията стои зад всяка част от психологията  на личността. Мотивацията стои зад всяка човешка дейност, тя  я детерминира. Самото определение за мотивацията ни подсказва, че мотивът служи за мотивация на поведението. Мотивацията от латински означава движа. Мотивът посочва, подтиква поведението. Мотивът е подбуда (вътрешна) за действие. Той е вътрешна подбуда, защото е вътрешното, идеалното, за разлика от стимула, който е външен,  материалното. Мотивацията има връзка с потребността. Човешкото съзнание е бимодално – отразява едновременно външния и вътрешния свят.

Ако в човека възникне някаква жажда, тя се отразява като дефицит. В един момент субекта се среща с предмета и разбира, че това е от което има нужда. Момента на среща между субекта и предмета е исторически акт, при който възникналата потребност се изпълва със съдържание, тя се опредметява и външния предмет придобива притегателна сила и отразявайки се в съзнанието се превръща в мотивация. Мотивацията може да се уподоби на идея, мисъл. Когато говорим за мотивите на личността имаме предвид, че човек притежава съвкупност от мотиви, която не е разположена хаотично, а мотивите са обособени в система, която е мотивационна сфера с точно определена динамична и йерархизирана структура.

Мотивацията на човека се основава на комплекс от потребности и нуждите на конкретен човек могат да бъдат представени под формата на строга йерархия. Системата на потребностите се характеризира с постоянен динамизъм - тъй като някои са удовлетворени, други стават актуални. А. Маслоу идентифицира пет нива на потребности и вярва, че нуждите на по-ниските нива засягат човек преди нуждите на горните нива.

Изложение

Понятието социална мотивация

**Социална мотивация** – система от мерки, насочени към конкретни, професионални, морално стимулиране на персонала дейности за засилване на личен интерес на работника или служителя високи резултати от труда. Комплекс от дейности за мотивация на персонала е насочена към повишаване на активността на работниците и постигане на максимална ефективност на тяхната дейност.

Социална мотивация предполага постигането на обществено одобрение за професионални постижения и участващи при това индивидуалните качества на работния плот. Вектор мотивационна оценка също може да бъде обърната в отрицателна посока и се основава на осъждане, на определени негативни качества и наказание за провал.

Социална мотивация – ключово направление в дейността на персонала и мениджмънта на организацията. Политика в предприятието е в рамките на програми за мотивация може да бъде съвсем различна, което зависи от редица фактори:

* мерки за стимулиране, които са предвидени в рамките на организацията;
* съществуващата в предприятието система за управление на персонала, приет стил на управление на персонала;
* характеристики на самото име: сфера на дейност, броя на работниците и служителите, иерархическим структури, квалификация на персонала, мениджъри.

Например, учен на научна дейност може да бъде подтикната от следните мотиви:

**1. самореализация;**

**2. познавателен интерес;**

**3. самоутвърждаване;**

**4. материални стимули (парично възнаграждение);**

**5. социални мотиви (отговорност, желание да се облагодетелства обществото);**

**6. идентификация с идол.**

Ако човек се стреми да извършва определена дейност, можем да кажем, че има мотивация. Например, ако студентът е усърден в обучението си, той е мотивиран да учи; спортист, който се стреми да постигне високи резултати, има високо ниво на мотивация за постижения; желанието на лидера да подчинява всички показва наличието на високо ниво на мотивация за власт.

Мотивацията е съвкупност от мотивиращи фактори, които определят дейността на човек; те включват мотиви, нужди, стимули, ситуационни фактори, които определят човешкото поведение. Мотивите са относително стабилни прояви, атрибути на личността. Например, когато казваме, че определен човек има познавателен мотив, имаме предвид, че в много ситуации той има познавателна мотивация.

Мотивите са относително стабилни форми на личността, но мотивацията включва не само мотиви, но и ситуационни фактори (влиянието на различни хора, спецификата на дейностите и ситуациите). Ситуационни фактори като сложността на задачата, изискванията на лидерството, нагласите на хората около тях, силно влияят върху мотивацията на даден човек в определен период от време. Ситуационните фактори са динамични и се променят лесно, така че има възможности за въздействие върху тях и върху дейността като цяло. Интензивността на действителната (действаща „тук и сега“) мотивация се състои от силата на мотива и интензивността на ситуационните детерминанти на мотивацията (изисквания и влияние на други хора, сложността на задачите и т.н.).

Мотивацията на дейността и активността на служителя зависи не само от интензивността на мотивите (стабилни лични формации, които се проявяват при различни обстоятелства), но и от изискванията, нагласите на мениджъра и други ситуационни фактори.

Всъщност (в определен определен период от време) мотивацията на ученика за постигане (например в процеса на изпълнение на теста) зависи не само от неговите мотиви, но и от много ситуационни фактори (инструкции и нагласи на експериментатора, предишното влияние на други хора).

Мотивацията на един спортист (действителна мотивация за постижения по време на състезанието) зависи не само от характеристиките и силата на неговите мотиви, но и от много ситуационни фактори (нагласи на треньора, турнирна ситуация, очаквания от други хора, дух на отбора и т.н.).

Определен мотив (или дори набор от мотиви) не определя еднозначно мотивацията на дейност. Необходимо е да се вземе предвид приносът на факторите в конкретна ситуация. Например прекомерна сложност учебни дейности, липсата на нормално взаимодействие с учител или лидер води до намаляване не само на мотивацията, но и на ефективността на дейностите.

По този начин мотивацията е комбинация от всички фактори (както лични, така и ситуационни), които подтикват човек да бъде активен.

## 1.Методи за мотивация

Начини на социалната мотивация на служителите могат да бъдат разделени в три групи:

* икономически мерки на въздействие,
* организационно-административни фактори,
* социално-психологически стимули.

**Икономически дейности**предвиждат материално стимулиране на персонала. Включват положително подкрепление (бонуси, награди, пари и екип награди, други материални придобивки) за правилното изпълнение на служителите на своите професионални задължения, постигане на изключителни резултати. Сред икономическите мерки присъства и «отрицателно»: инсталирана на предприятието глоби или други ограничаване на достъпа за неправилно изпълнение на професионалните задължения или нарушения на установената дисциплина.

**Начини за организационно-административен експозиция** въз основа на няколко фактора:

* власт, на разположение неограничени правомощия насока на ръководители на дружеството;
* необходимостта от подчинение на установения от тях, устава;
* написано на трудови договори ангажимент да се следват нарежданията на ръководството;
* осознаваемые служител ангажимент да спазват субординацию;
* вероятността за принуда към изпълнение на професионална дейност по силата на поети задължения по договор за наемане на работа.

**Социално-психологическа мотивация** се основава на въздействието върху емоционално-волева сфера на психиката на човека. Предвижда методи на излагане на работника или служителя, насочени към религиозните си убеждения, морални фактори, морал, естетически ценности, сфера на интереси.

Като се има предвид фактът, че всеки човек притежава чисто индивидуални качества и лични желания, макар и в рамките на общочовешките нужди, се прилагат в управленските практики на някакъв определен начин за мотивация – безсмислено и нерезультативно. Например: прилагането на техники за организационно-административен натиск или методи за икономическо стимулиране не е благоприятна за съживяване на наличния творческия потенциал на работниците. В същото време социално-психологически дейности («задушевные» разговори като «тоягата») и организационно-административни мерки (строг контрол като «камшик») не ви побудительного въздействието на тези хора, за които единствената приемлива материална стимулиране (повишаване на длъжностно заплата).

Задачи на кадровия мениджмънт – в резултат на наблюдения, интервюта, въпросници, тест на персонала незабавно да определи кои конкретни нужди на служителите са най-актуални и активни в този момент. Въз основа на гореизложеното дълг насока на това ниво – да се вземе най-правилното решение в избора на начини на социалната мотивация и да действа за тяхното изпълнение.

## 2.Мотивацията като фактор за успеха

Успехът във всяка дейност зависи не само от способностите и знанията, но и от мотивацията (желанието за работа и постигане на високи резултати). Колкото по-високо е нивото на мотивация и активност, толкова повече фактори (т.е. мотиви) подтикват човек към дейност, толкова повече усилия той е склонен да прилага. Силно мотивираните индивиди работят по-усилено и са склонни да постигат по-добри резултати. Силно мотивиран студент чете много допълнителна литература и учи по-добре; мотивиран спортист тренира упорито и полага повече усилия в състезанието; служител с високо ниво на мотивация работи упорито и с интерес и често постига значителни успехи в дейностите. Мотивацията е един от най-важните фактори (както и способности, знания, умения), който гарантира успех в дейностите. Нека сравним динамиката на развитие на двама студенти с еднакво ниво на академична подготовка и с еднаква интелигентност. Младите хора се различават един от друг само по отношение на нивото на мотивация. Един от тях е силно мотивиран: има развит интерес към съдържанието на дейността, интересува се от обучение, стреми се да стане висококвалифициран специалист и се опитва да бъде един от първите в групата. Поради висока мотивация този студент е добросъвестен (и с интерес) студент и постига академичен успех. Мотив за мотивация на социалното поведение. Друг студент (с ниско ниво на мотивация за образователна дейност) учи без особен интерес, той е безразличен към собствения си успех и към статута си в групата, не се стреми да се утвърди и т.н. В резултат на това той не постига висок успех в дейностите.Често по-малко способен, но по-мотивиран ученик (спортист, работник) постига по-голям успех от своя надарен другар (колега). Това не е изненадващо, тъй като човек с високо ниво на мотивация работи по-усилено. По този начин мотивацията е важен фактор, който осигурява успех в дейностите.

## 3. Мотивационни компоненти

Смисълът на човешката дейност се крие не само в получаването на резултат. Самата дейност може да привлече. Човек може да се наслаждава на процеса на извършване на дадена дейност (например проявата на физическа и интелектуална дейност). Като физическа дейност, умствената дейност сама по себе си носи удоволствие на човек и е специфична потребност. Когато субектът е подтикнат от самия процес на дейност, а не от нейния резултат, това показва наличието на процедурен компонент на мотивацията. Този компонент придобива специално значение в играта. В крайна сметка мотивът за игра се съдържа в самия му процес, а не в резултат (например, когато детето играе, тогава мотивът е самият процес на игра, а не желанието да се създаде нещо, тоест съдържанието на самата дейност). Не да печелите, а да играете - това е общата формула за мотивиране на играта. Точкуващият компонент присъства и в игрите. Ето защо има основание да се твърди, че процедурните и ефективни компоненти на мотивацията са тясно свързани. И в процеса на обучение на процедурния компонент е отредена много важна роля. Желанието да се преодолеят трудностите в учебните дейности, да се проверят техните сили и способности може да се превърне в личностно значим мотив за учене. В същото време ефективната мотивационна нагласа играе организираща роля при определянето на дейност, особено ако нейният процедурен компонент (т.е. процесът на дейност) причинява негативни емоции.В този случай на преден план излизат цели, намерения, които мобилизират енергията на човека. Поставянето на цели, междинните задачи е важен мотивационен фактор, който трябва да се използва.

## 4.Мотивация за дейност

Както знаете, всяка дейност е многомотивирана, т.е. мотивирани не от един мотив, а от няколко, понякога дори много мотиви. Полимотивацията на дейността е предопределена от факта, че действията на човека се определят от отношението му към обективния свят, към хората, към обществото, към самия него. Трудова дейност например е социално мотивиран, но е подтикнат и от много други обширни (външни) и интензивни (процедурно - смислени) мотиви. Така че, грижата за кучето ви може да съответства на мотива за „любов към животните“ и в същото време - на мотива за отглеждане на деца, охраната на апартамент, необходимостта от разходки, които са от полза за здравето. По отношение на феномена на полимотивацията, А. Маслов твърди, че всяко поведение има тенденция да се определя едновременно от няколко или дори от всички основни потребности, а не от една. Привличането на колкото се може повече нужди (актуализиране на по-голям брой мотивиращи фактори) увеличава общото ниво на мотивация на дейността. Не само една и съща потребност може да бъде въплътена в различни обекти, но различни потребности могат да бъдат въплътени (обективирани) в един и същ обект. Например оценяването като мотив за учене може да олицетворява както необходимостта от одобрение от учителя, така и необходимостта да съответства на нивото на собственото самочувствие и желанието да спечелите авторитета на приятелите. Доста пълна схема на корелация на различни мотиви в подтикването на сложни видове дейности беше предложена от Б. Додонов. Според тази схема активността се стимулира от следната група мотиви:

* Удоволствие от самия процес на дейност;
* Директен резултат от дейност (създаден продукт, научени знания и др.);
* Възнаграждение за дейности (заплащане, повишение, слава);
* Избягване на санкции (наказания), които биха застрашили в случай на укриване от дейност или недобросъвестно изпълнение.

Всеки от тези мотиви може да има различен принос за цялостната мотивация на дейността, както положителен, така и отрицателен. Има всички основания да се смята, че броят на мотивите, които се активират и индуцират активност, определя общото ниво на мотивация. В същото време, както Б. Додонов демонстрира в своята схема, приносът на всеки отделен мотив към общото ниво на мотивация е от голямо значение.

## 5.Теория за йерархията на потребностите на Маслоу

Съществени аспекти на човешката мотивация могат да се разгледат на базата на класификацията на потребностите, направена от Е. Маслоу. Според него съществуват пет основни категории потребности на хората изобщо като се започне от основните физиологични потребности, през потребността от сигурност, социални потребности, потребността от признание и се стигне до най-високата категория в йерархията на потребностите - потребността от реализация на личността.

Многобройните научни изследвания на мотивацията в най-различни заводи и учреждения през последните 50 год., не дават никакви убедителни доказателства за тезата, че удовлетворението води до по-добро изпълнение на работата. Те посочват, удовлетвореността обяснява под 20% от вариациите при изпълнение на работата. И действително, може да се каже, че неудовлетвореността води до добра работа, а добрата работа носи удовлетворение. Има хора, които са щастливи, когато не вършат нищо. Освен това не е задължително задоволеният работник да е производителен.

Маслоу групира основните потребности на човека в пет нива:

1. **Физиологически потребности** – тези, които са необходими за живота, като храна, вода, подслон, облекло, секс, отдих.
2. **Потребности от сигурност** – тези, които осигуряват физическата и психическата защита на човека и му дават увереност – надеждна работа, пенсионна система, работни условия и др.
3. **Потребности от обвързване** – тези, които приобщават към някого или към нещо – приятелство, семейство, любов, участие в група, членство в организация и др.
4. **Потребности от уважение** – включително и самоуважение, чрез които човек се чувства личност, която е полезна и значима за себе си и за останалите. Тук се включват неща като увереност, статус и постижения.
5. **Потребност от самореализация** – потребност, която дава възможност на човек да изяви и развие своя пълен потенциал. Както казва самият Маслоу, “Което човек може да бъде, трябва да бъде.”

Потребностите от първите две групи – физиологични и за сигурност се считат за първични, а социалните потребности, за уважение и за самореализация се считат за вторични потребности.

Според теорията за йерархия на потребностите на Маслоу, във всеки конкретен момент от своя живот човек се стреми към удовлетворяване на тези потребности, които са най-важни и значими само за него. **Задоволяването на една потребност поражда желание да се задоволи друга, но по-висшестояща потребност**.

Само когато човек задоволи една своя потребност, той започва да изпитва нужда да задоволи следващата и по-висока потребност. Така човек прогресира нагоре в нивата на своята собствена пирамида на потребностите.

В по-късните си години Маслоу изследва още няколко измерения на потребностите, които надграждат най-високите нива на неговата пирамида.

Едно от тези измерения на потребностите, което развива и надгражда потребността от самореализация Маслоу нарича **“Потребност от самотрансцеденталност”**. Под това той разбира нуждата на човек да се отдаде на някаква по-висша цел извън себе си, свързана с духовността и алтруизма.

В тази връзка, през 1971 г. Маслоу пише следното:

*“Трансцендентацията се отнася до най-висшите и най-всеобхватни или холистични нива на човешкото съзнание, които се държат и отнасят към човека, към най-важните му близки, към човешките същества като цяло, към другите видове, към природата и към Космоса.”*

Въпреки появата на допълнителни нива в пирамидата с потребностите, за мнозина моделът с пет нива от по-горе е главната отправна точка за разбиране на човешките потребности.

Особености на теорията за йерархия на потребностите

Ейбрахам Маслоу отбелязва следните няколко особености на своята теория:

* За някои хора потребността от уважение е по-важна от потребността от обвързване.
* Потребността от самореализация доминира при хора, които имат силно желание и стремеж към творчество.
* Когато хората не могат (или по някаква причина не искат) да задоволя потребност от по-висше ниво, те се насочват към потребности от по-ниско ниво, обикновено едно ниво надолу.
* Хора със склонности към психопатични прояви не могат да изпитат изобщо потребности от обвързване и любов.
* Една потребност може да бъде подценявана, ако човекът е бил продължително време задоволен точно по отношение на нея.
* Идеалите, високите стандарти и ценности могат да доведат хората до състояние, в което да направят всичко възможно, за да ги постигнат.

## Приложение на теорията на Маслоу в работната среда

Едно от директните приложения на теорията за йерархията на потребностите на Маслоу е, че хората не работят само за пари. Освен парите има и много други примамливи неща, които могат да мотивират (или демотивират) хората в тяхната работа или в избора им на кариера.

Например, пирамидата на Маслоу може да се отнесе към работната среда по следния начин:

1. Физиологически потребности – **Основна заплата**
2. Потребности от сигурност – **Здравни и пенсионни осигуровки**
3. Потребности от обвързване – **Приятели във фирмата (организацията)**
4. Потребности от уважение – **Длъжност или положение във фирмата (организацията)**
5. Потребност от самореализация – **Интересна творческа работа**

Теорията за йерархията на потребностите може да бъде отнесена не просто към останалите (служителите, хората), а директно към теб.

Например, можеш да използваш пирамидата на Маслоу, за да прецениш на кое нейно ниво се намираш в момента и колко близо (или далеч) си от най-високото ниво. Помисли в каква степен са задоволени твоите потребности по всички пет нива. Това ще очертае една картина на текущото ти положение и ще ти даде яснота за следващата цел (или стъпки), които трябва да предприемеш, за да прогресираш към успеха.

## Начини за удовлетворяване на висшите потребности

Най-общо казано, в работната среда потребностите по класификацията на Маслоу биха могли да се разделят на две групи – базисни и висши.

Към групата на базисните потребности спадат физиологичните потребности и потребностите от сигурност, т.е. основната заплата и осигуряването. Към групата на висшите потребности спадат потребностите от обвързване, от уважение и самореализация, т.е. приятелските отношения, социалния статус и естеството на работа във фирмата.

Ако си ръководител, ето няколко насоки за удовлетворяване на висшите потребности на сътрудниците, стига разбира се базисните им потребности вече да са удовлетворени:

### Потребности от обвързване

* Давай на сътрудниците си работа, чрез която те да общуват;
* Развивай добра атмосфера и дух на екипност;
* Провеждай регулярни работни срещи със служителите си и общувай активно с тях и при други подходящи поводи;
* Насърчавай появата на неформални групи и екипи.

### Потребности от уважение

* Предлагай на сътрудниците си съдържателна работа;
* Делегирай нови отговорности на служителите;
* Подавай редовно обратна връзка, за да може всеки да вижда резултатите от своята работа;
* Хвали, поощрявай и отдавай признание, когато има поводи за това;
* Приобщавай служителите към целите на организацията;
* Давай възможности за кариерно развитие на хората;
* Осигурявай обучение, за да развиваш компетентността на служителите;

### Потребност от самореализация

* Осигурявай на сътрудниците обучение и развитие, за да разгръщат потенциала си;
* Възлагай по-сложна, отговорна и автономна работа, която изисква от хората максимално отдаване;
* Поощрявай и развивай творческите възможности на служителите;

## Идеята за самореализация на Маслоу

Прави впечатление, че моделът на Маслоу завършва със своето най-високо ниво – “Потребност от самореализация”. Впрочем, на много места може да се срещне и като “самоактуализация”.

За какво става дума?

Става дума за това, че Ейбрахам Маслоу преди толкова много години е прозрял, че **човек не може цял живот да работи просто за пари.** Много мениджъри смятат, че ако увеличат заплатите на своите служители, това ще направи хората по-мотивирани и щастливи, но това рядко е така в дългосрочен план.

Най-висшата потребност в теорията за йерархия на потребностите неслучайно е потребността от самореализация. Това изисква от ръководителите да помислят как да дадат на служителите си **чувството на смисъл, посока и по-висша цел** в организацията, отвъд ежедневното “ходене на работа”.

Малко ръководители изобщо се замислят за това. А после се оплакват от сътрудниците си или се чудят защо им липсва нужната ангажираност и съпричастност към работата.

Ейбрахам Маслоу отбелязва следното:

*“Единственият съперник на човека е неговият собствен потенциал. Единственият провал на човека е да не успее да развие собствените си възможности.*

*В този смисъл, всеки човек може да бъде цар и следователно трябва да бъде третиран като цар.”*

За да е истински мотивиран, удовлетворен и щастлив един добър служител, не е достатъчно само да получава добра заплата. Той трябва да чувства, че не просто ходи на работа, а **се развива като личност – както в професионален, така и в личен план.**

В наши дни голям брой успешни организации разбират добре идеите на Маслоу и окуражават и насърчават своите служители да израстват, за да вървят по пътя към своята собствена самореализация. Това включва комплекс от много неща, свързани с визията, мисията и целите на фирмата, фирмената култура, организацията на работните места, начините за оценка и възнаграждение, обучението и развитието в кариерата и много други аспекти на управлението.

Подобно устойчиво развитие на служителите изгражда в тях специални нагласи, нови знания и полезни умения, които се трансферират обратно в работата и подпомагат сериозно организацията в нейния собствен път на развитие.

Подобен подход, насочен към стимулиране на самореализацията на служителите и развитие на пълния им потенциал, е далеч отвъд схващанията на мениджъри, които работят главно с методите на Теорията X. Само ръководител, който вярва, че когато хората израстват, прогресира и организацията му, може да прави това.

Критиката към теорията на Маслоу се отнася до:

- не отчита индивидуалните различия между хората;

- удовлетворяването на висшите потребности не води до отслабване влиянието на по нисшите т.е. налице е възможност за едновременно влияние на повече от една потребност;

- съществува непрекъсната промяна на потребностите, продиктувана от множество различни фактори.

Теорията на Маслоу е първата стройна теория за мотивацията. Тя е логична и лесноразбираема. Маслоу допълва физиологичните и базисните психически потребности, които са разглеждани от психолозите преди него, с по-висши потребности като потребности от уважение и признание и самореализация. Редица експериментални изследвания доказват валидността на теорията като цяло. Тази теория е оказала голямо влияние върху развитието на теориите за мотивация. Теорията на Маслоу за йерархията на потребностите се ползва с широко одобрение от страна на практикуващите ръководители. Тя ги запознава с разнообразните потребности на хората в организацията и им посочва пътища за повишаване мотивацията на техните подчинени. Теорията им помага да осъзнаят, че хората не се нуждаят само от заплащането на техния труд, а имат и други потребности, и усилията за тяхното задоволяване може да доведе до повишаване на мотивацията им.

## В резюме

Теория за йерархията на потребностите на Маслоу е фундаментална теория за разбиране на човешката мотивация.

Ръководителите, които я осъзнават добре, имат всички шансове да създадат работна среда, в която да процъфтяват ангажираността, вярата в собствените сили и вътрешната мотивация.

## 6.Йерархия на мотивите

По правило дейността на човек се подтиква от няколко мотива, които формират мотивационен комплекс (система или йерархия от мотиви). Някои мотиви в тази система имат водеща стойност и голяма стимулна сила (те оказват по-голямо влияние върху дейностите, по-често се актуализират). Влиянието на другите мотиви е по-малко: те имат слаба мотивираща сила и са в дъното на йерархията на мотивите.

Мотивът се проявява с различна сила в зависимост от конкретните обстоятелства в живота, влиянието на други хора, фактори от времето и т.н. Следователно йерархията на мотивите, независимо от относителната стабилност, не е абсолютно стабилна психическа формация. „Тежестта“ (движещата сила) на отделните мотиви може да се променя от време на време под въздействието на различни социални и психологически фактори.

Мотивите, които заемат водещото място, постоянно се актуализират и оказват значително мотивационно влияние върху човешката дейност, се наричат действащи мотиви. Мотивите в дъното на мотивационната йерархия не оказват значително влияние върху дейността на човека и често изобщо не се появяват. А. Леонтьев ги нарича потенциални мотиви, тъй като в даден конкретен период от време те не оказват мотивиращо влияние, но могат да бъдат актуализирани при определени обстоятелства. Под въздействието на някои фактори потенциалните мотиви придобиват стимулираща стойност (стават активни мотиви). Например, след разговор с учител, социалният мотив (отговорност) на ученика, който е пасивен (не насърчава дейност), придобива по-голяма стимулна стойност и става активен. Йерархията на мотивите не е абсолютно стабилен мотивационен комплекс; тя се променя с времето и възрастта (в зависимост от обстоятелствата и влиянието на хората). Например, ученик в ранна възраст се насърчава да учи от изискванията на възрастните и желанието да избегне неприятности. По-късно този мотив оказва по-малко влияние върху неговата дейност и когнитивният мотив може да придобие водещо значение.

Мотивационната сфера е доста динамична: значението и влиянието на отделните мотиви се променят (йерархията на мотивите се променя съответно). Различни фактори могат да променят тази йерархия.

Например, след разговор с учител (или треньор), детето открива интересен и привлекателен свят на науката (или спорта) и му харесва. В резултат движещата сила на когнитивния мотив става по-важна. Преди това интересът към съдържанието на дейността в йерархията на мотивите заемаше незначително място, но след разговор с възрастен се извърши мотивационно преструктуриране, влиянието на отделните мотиви се промени, което също доведе до промени в йерархията на мотивите. Прочетената книга, разговор с приятел, преживяване в резултат на конфликт с други и т.н., могат да повлияят по същия начин.Въпреки динамичността на мотивационната сфера, всеки човек има относителна стабилност на йерархията на мотивите. Може да се твърди, че мотивите, които ни подтикват към активност, са относително стабилни, неизменни (за определен период от време). Относителната стабилност на йерархията на мотивите е предопределена от факта, че личността като цяло и мотивите в частност (но не и мотивацията, която зависи и от ситуационни фактори) не е толкова лесно подлежаща на промяна. И ако е относително лесно да се промени или развие мотивационната сфера на детето, тогава е много по-трудно да се направи с възрастен. По този начин, въпреки влиянието на различни фактори, които могат да променят йерархията на мотивите, също има основание да се твърди за неговата относителна стабилност.

Този модел важи и за мотивационната саморегулация. Когато трябва да извършите определена дейност, но липсва мотивация, трябва да активирате (активирате) допълнителни мотиви, които могат да повишат общото ниво на мотивация.

Зависимост от нивото на мотивация

Както вече споменахме, дейността обикновено се мотивира не от един, а от няколко мотива. Колкото повече мотиви определят дейността, толкова по-високо е общото ниво на мотивация. Например, когато активността се подтиква от пет мотива, общото ниво на мотивация обикновено е по-високо, отколкото в случая, когато активността на човек се определя само от два мотива.Много зависи от движещата сила на всеки мотив. Понякога силата на един мотив преобладава над влиянието на няколко мотива, взети заедно. В повечето случаи обаче, колкото повече мотиви се актуализират, толкова по-силна е мотивацията. Ако е възможно да се използват допълнителни мотиви, тогава общото ниво на мотивация се увеличава.

Следователно, общото ниво на мотивация зависи от:

· Относно броя на мотивите, които стимулират дейността;

· От актуализирането на ситуационни фактори;

· От мотивиращата сила на всеки от тези мотиви.

Въз основа на този модел учител, треньор или мениджър, който се стреми да засили мотивацията на своите ученици (подчинени), трябва да работи в три направления:

1. използвайте (актуализирайте) възможно най-много мотиви;

2. увеличаване на движещата сила на всеки от тези мотиви;

3. актуализиране на ситуационни мотивационни фактори.

Например Сергей започва да учи психология единствено от необходимостта да полага изпит. По-късно учителят успя да привлече няколко други мотива (самоутвърждаване, самореализация, интерес към психологията), което значително повиши общото ниво на мотивация за учене.

Този модел важи и за мотивационната саморегулация. Когато трябва да изпълните определена дейност, но липсва мотивация, трябва да активирате (активирате) допълнителни мотиви.

Заключение

В хода на тази работа бяха изследвани мотивът и мотивацията на социалното поведение и личната дейност. В заключение нека направим основните изводи.

Дейността винаги е мотивирана от определени мотиви. Мотивите са това, за което се извършва дейността (например в името на самоутвърждаването, парите и т.н.).

Мотивацията е комбинация от мотивиращи фактори, които определят дейността на човек; те включват мотиви, нужди, стимули, ситуационни фактори, които определят човешкото поведение.

Успехът във всяка дейност зависи не само от способностите и знанията, но и от мотивацията (желанието за работа и постигане на високи резултати). Колкото по-високо е нивото на мотивация и активност, толкова повече фактори (т.е. мотиви) подтикват човек да работи, толкова повече усилия той е склонен да прилага

Всяка дейност е многомотивирана, т.е. мотивирани не от един мотив, а от няколко, понякога дори много мотиви. Полимотивацията на дейността е предопределена от факта, че действията на човека се определят от отношението му към обективния свят, към хората, към обществото, към самия него. Трудовата дейност, например, е социално мотивирана, но е подтикната и от много други екстензивни (външни) и интензивни (процедурно - значими) мотиви.

По правило дейността на човек се подтиква от няколко мотива, които формират мотивационен комплекс (система или йерархия от мотиви). Някои мотиви в тази система имат водеща стойност и голяма стимулна сила (те оказват по-голямо влияние върху дейностите, по-често се актуализират). Влиянието на другите мотиви е по-малко: те имат слаба мотивираща сила и са в дъното на йерархията на мотивите.

Колкото повече мотиви определят дейността, толкова по-високо е общото ниво на мотивация. Например, когато активността се подтиква от пет мотива, общото ниво на мотивация обикновено е по-високо, отколкото в случая, когато активността на човек се определя само от два мотива.

По този начин целта на работата, определена във въведението, може да се счита за постигната в пълен размер.

Литература

1. Арестова ВКЛ Влиянието на мотивацията върху структурата на целеполагане // Бюлетин на Московския университет. № 4, 2008.

2. Асеев В.Г. Мотивация на поведението и формиране на личността. - М., 2009.

3. Бодалев А.А. Мотивация и личност. колекция научни трудове... - М., 2007.

4. Уилям С. Грифис. Разбиране и прилагане на изследванията в мотивацията. - М, 2008 г.

5. Леонтиев А.Н. Дейност. Съзнание. Личност. - М., 1998.

6. Маркова А.К. и др. Формиране на мотивация за учене: Книга за учители. - М., 2006.

7. Речник на практически психолог / съст. С.Ю. Головин / - М., 2006.

8. Hackhausen H. Мотивация и активност. - М., 2009.