



# **Теорії мотивації: наукові підходи до стимулювання професійної діяльності**

Худенко Ліза  
21 група

# План

Вступ

Значення мотивація професійної теорії.

Основні теорії мотивації.

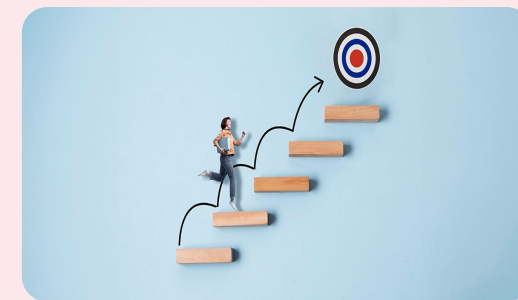
Інтеграція теорій.

Практичне застосування.

Висновок

Література

# Вступ



Мотивація відіграє важливу роль у професійній діяльності, впливаючи на продуктивність і кар'єрне зростання працівників. Чим вона вища, тим ефективніше людина виконує свої обов'язки. Науковці розробили різні теорії, що пояснюють, які чинники спонукають людей до роботи. Вивчення цих підходів допомагає керівникам обирати ефективні методи управління персоналом і підвищувати результативність роботи.

**Теорія мотивації** - це система наукових концепцій, що пояснюють, які фактори спонукають людину до дії, як формується її мотивація та що впливає на поведінку в різних сферах життя.

4 \*

## Теорія мотивації у професійній діяльності

**Професійна мотивація** - це окремий напрям теорії мотивації, що досліджує, як спонукати людину до ефективної роботи та розвитку в кар'єрі.

Вона відповідає на питання:

- Що змушує працівника працювати краще?
- Як керівники можуть мотивувати команду?
- Які фактори впливають на продуктивність і задоволеність роботою?



# Теорія ієрархії потреб Маслоу

5 \*

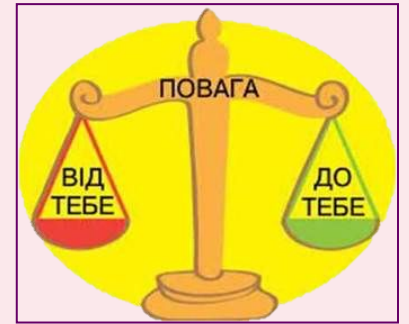


5

**Самореалізація**  
Реалізація свого потенціалу,  
творчість, саморозвиток.

4

**Повага**  
Самоповага, впевненість,  
досягнення



3

**Соціальні**  
Дружба, сім'я, любов



2

**Безпеки**  
Здоров'я, майна,  
майбутнього

1

**Фізіологічні**  
Їжа, вода, сон



# Двофакторна теорія мотивації Фредеріка Герцберга

6 \*

Герцберг поділив усі фактори, що впливають на мотивацію, на дві групи:

## Гігієнічні фактори

Зовнішні фактори, які запобігають незадоволенню, але не мотивують. Наприклад зарплата, умови праці, стосунки з колегами, безпека,



## Мотиваційні фактори

Внутрішні фактори, які зумовлюють задоволенню та підвищенню продуктивності. Наприклад досягнення, визнання, розвиток, можливість для зростання.



# Теорія очікувань Врума



## Очікування

Віра в те, що зусилля призведуть до бажаного результату. Приклад: віра в те, що додаткова робота призведе до підвищення.

1



## Інструментальність

Віра в те, що результат призведе до бажаної винагороди. Приклад: віра в те, що підвищення призведе до збільшення зарплати.

2



## Валентність

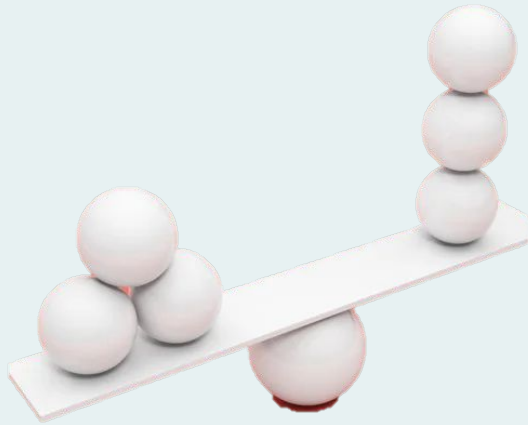
Цінність винагороди для працівника визначає рівень її мотивації. Приклад: працівник цінує збільшення зарплати.

3

# Теорія справедливості Адамса

8 \*

**Порівняння** - люди оцінюють свою винагороду, порівнюючи її з тим, що отримують інші за подібні зусилля. Якщо співвідношення «вклад - винагорода» здається рівним, працівник сприймає ситуацію як справедливу.



**Несправедливість** - виникає, коли людина відчуває, що отримує менше (або більше), ніж інші за аналогічну працю. Це може призвести до зниження мотивації, зміни ставлення до роботи або навіть спроб компенсувати дисбаланс (наприклад, шляхом зменшення продуктивності чи вимог до винагороди).

# Теорія Постановки Цілей Локка

9 \*

1

## Постановка цілей

Чіткі, конкретні, вимірні, досяжні, релевантні та обмежені за часом.



2

## Зворотний зв'язок

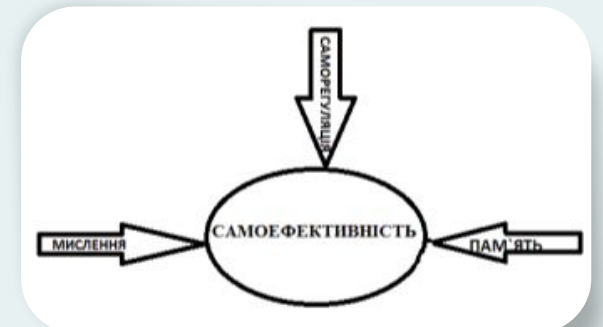
Регулярна інформація про прогрес, допомога в подоланні перешкод.



3

## Самоефективність

Віра в свої сили та здібності.



# Теорія самодетермінації

10 \*

**Потреба в автономії:** можливість самостійно приймати рішення та контролювати свою роботу.



**Потреба в компетентності:** відчуття власної ефективності та впевненості в своїх здібностях.



**Потреба в спорідненості:** відчуття належності до колективу та приязних стосунків з колегами.



# Інтеграція теорій



**Інтеграція теорії мотивації** - це поєднання різних підходів для створення комплексної моделі пояснення поведінки.



Комбінування підходів - потреби (Маслоу), процеси ухвалення рішень (Врум, Адамс), внутрішня мотивація (Десі та Раян).

Застосування - управління персоналом, освіта, психологія.

Практичний підхід - поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів,

# Практичне застосування мотиваційних підходів у роботі

12



## Залученість

Проведення опитувань, створення позитивної корпоративної культури, забезпечення можливостей для спілкування та співпраці.



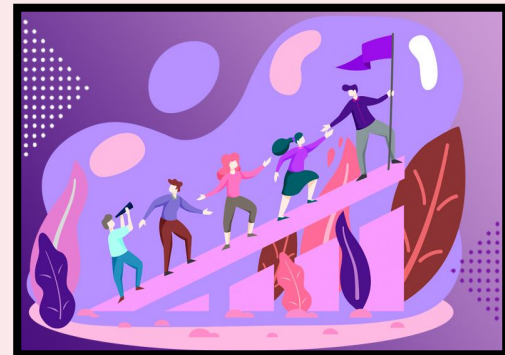
## Винагорода

Розробка дохідливих та правдивих систем, врахування індивідуальних потреб, забезпечення зворотного зв'язку.



## Лідерство

Навчання лідерів ефективним методам мотивації, створення умов для розвитку само-ефективності співробітників.



## Висновок

Теорії мотивації надають цінні інструменти для розуміння людської поведінки та її мотивації. Практичне застосування цих теорій допомагає створити мотивуюче середовище, підвищити продуктивність та залученість співробітників, що позитивно впливає на успіх організації.



Література

Інтернет-ресурси

[https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/1lesko\\_psiholog\\_upravlin\\_organizaciyi/332.html](https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/1lesko_psiholog_upravlin_organizaciyi/332.html)

<https://profedu.com.ua/uk>

<https://menedzmentm897.wixsite.com/>



Дякую за увагу!

