***Мотивация: критерии мотивации труда, индивидуальная и групповая мотивация, ступени мотивации***

*Задание: Законспектировать лекцию и изучить ее.*

**1.**

*Мотивация* - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Основные задачи мотивации:

* формирование у каждого сотрудника понимания сущности и значения мотивации в процессе труда;
* обучение персонала и руководящего состава психологическим основам внутрифирменного общения;
* формирование у каждого руководителя демократических подходов к управлению персоналом с использованием современных методов мотивации.

*Мотив* - это то, что вызывает определенные действия человека.

Мотив находится «внутри» человека, имеет «персональный» характер, зависит от множества и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с мотивов. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что надо сделать и как будет осуществлено это действие.

*Мотивирование* - это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов.

Мотивация оказывает воздействие на следующие характеристики деятельности человека:

* усилие;
* старание;
* настойчивость;
* добросовестность;
* направленность.

1. Одну и ту же работу человек может делать, затрачивая различные *усилия*. Он может стремиться брать работу полегче, а может браться за сложную и тяжелую работу. Все это отражает то, какие *усилия* готов затрачивать человек. И зависит это от того, насколько он мотивирован на затрату больших *усилий* при выполнении своей работы.
2. Человек может по-разному *стараться*, выполняя свою роль в организации. Одному может быть безразлично качество его труда, другой может стремиться делать все наилучшим образом, работать с полной отдачей, не отлынивать от работы, стремиться к повышению квалификации, совершенствованию своих способностей, работать и взаимодействовать с организационным окружением.
3. *Настойчивость* - это очень важная характеристика деятельности, так как часто встречаются люди, которые быстро теряют интерес к начатому делу. И даже если они имели очень хорошие результаты деятельности в начале, потеря интереса и отсутствие *настойчивости* может привести к тому, что они сократят усилия и станут меньше стараться, выполняя свою роль на существенно более низком уровне по сравнению с их возможностями.
4. *Добросовестность* при исполнении работы, означающая ответственное осуществление работы, с учетом всех необходимых требований и регулирующих норм, для многих работ является важнейшим условием их успешного выполнения. Человек может обладать хорошей квалификацией и знанием, быть способным и созидательным, много работать. Но при этом он может относиться к обязанностям безответственно.
5. *Направленность* как характеристика деятельности человека указывает на то, к чему он стремится, осуществляя определенные действия. Человек может выполнять свою работу потому, что она приносит ему определенное удовлетворение (моральное и материальное), а может делать ее потому, что он стремиться помочь своей организации добиться ее целей.

***Мотивация* –** совокупность сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с затратой определенных усилий, на определенном уровне старания и добросовестности с определенной степенью настойчивости в направлении достижении определенных целей.

**2.**

Мотивация, рассматриваемая как процесс, теоретически может быть представлена в виде шести следующих одна за другой стадий:

Первая стадия - возникновение потребностей. Потребность проявляется в виде того, что человек начинает ощущать, что ему чего-то не хватает. 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.

Третья стадия - определение целей (направления) действия - человек фиксирует, что и какими средствами он должен делать, чего добиться, что получить для того, чтобы 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.

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.

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

**Первая стадия**

Возникновение потребности

**Вторая стадия**

Поиск путей по устранению

потребности

**Третья стадия**

Определение направлений по

устранению потребности

**Четвертая стадия**

Осуществление действий по

устранению потребности

**Пятая стадия**

Получение вознаграждения за

осуществленные действия

по устранению потребности

**Шестая стадия**

Устранение потребности