

Мотивация поведения

A series of horizontal lines in teal and light blue colors, some solid and some dashed, extending across the width of the slide below the title.

Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека действовать специфическим, целенаправленным образом; процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации или личных целей.

Понятие «мотивация» более широкое, чем понятие «мотив». Мотив в отличие от мотивации — это то, что принадлежит субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим к совершению определенных действий. Понятие «мотивация» имеет двойной смысл: во-первых, это система факторов, влияющих на поведение человека (потребности, мотивы, цели, намерения и др.), во-вторых, характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне.

В основе поведения людей лежат потребности. Потребность — это переживаемая человеком нужда, удовлетворение которой жизненно важно для его существования, сохранения целостности его личности или развития индивидуальности.

Человек для своего существования, развития и совершенствования нуждается в активности и средствах для удовлетворения своих потребностей.

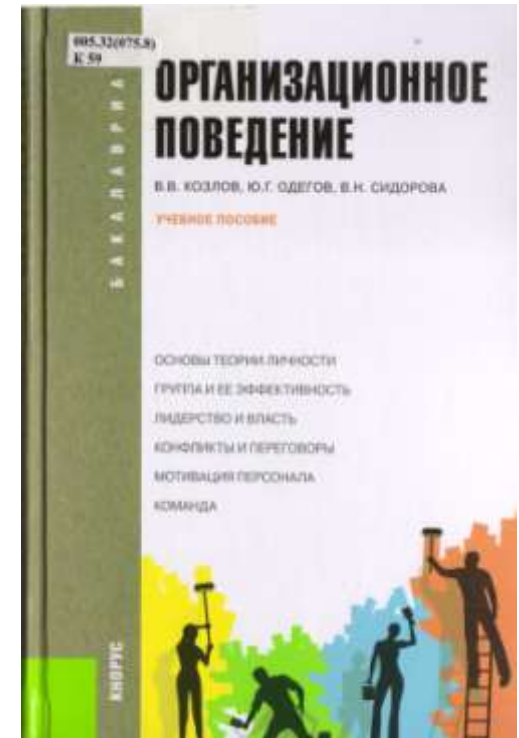
Книги, которые имеются в фонде АГУ:

- **Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы.**
- Основу предложенных в книге практических рекомендаций по совершенствованию мотивации и организации эффективной работы составляют научные результаты автора, включающие общую теорию потребностей человека, теорию формирования и распределения прибыли, методы оптимизации норм труда и численности персонала, теорию и методы повышения производительности труда на основе инноваций и социального партнерства.



Книги, которые имеются в фонде АГУ:

- **Козлов В.В. Организационное поведение.**
- Освещены современные проблемы организационного поведения — от отдельной личности до организации в целом. Приведены основы теории личности и теории конфликтов и лидерства. Особое внимание уделено вопросам поведения группы и факторам командообразования, мотивации и стимулирования персонала. Показан опыт российских компаний в сравнении с международными.



Книги, которые имеются в фонде АГУ:

- **Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение.**
- В современных условиях искусство управления людьми становится решающим условием, обеспечивающим конкурентоспособность предприятий и стабильность их предпринимательского успеха. Именно поэтому в данном учебнике проблема личности, группы и организации рассматриваются в тесной взаимосвязи друг с другом и вопросами повышения эффективности производства, укрепления дисциплины и сокращения текучести кадров. Центральное место в данном издании занимают такие важные практические вопросы, как способности и личностные качества работников, их удовлетворенность к труду, мотивация, взаимодействие и групповое принятие решений, лидерство и власть, конфликты и переговоры, стресс, управление изменениями и развитием организации.



Книги, которые имеются в фонде АГУ:

- **Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего».**
- Измерение мотивации и стимулирования позволяет получать оценочно-измерительную информацию для использования более эффективных технологий управления «человеком работающим».

Книга является результатом работы автора со специалистами и руководителями различных российских организаций, предприятий и учреждений в формате программ по мотивации и стимулированию персонала. Она содержит новую измерительную концепцию и примеры авторских методик, позволяющих измерять тонкую мотивационно-стимулирующую “материю”.



Книги, которые имеются в фонде АГУ:

- **Резник С.Д. Организационное поведение.**
- Рассмотрены процессы управления трудовым поведением персонала в современной организации. Особое внимание уделено качествам и компетенциям менеджера, организационно-распорядительным и социально-психологическим методом руководства, взаимоотношениям с подчиненными и руководителями, делегированию полномочий, управлению конфликтами, формированию команды менеджера, лидерству, управлению изменениями и репутации организации.



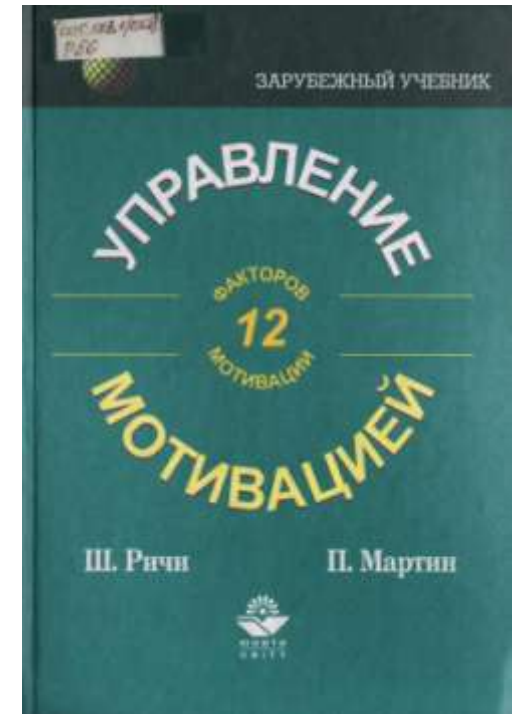
Книги, которые имеются в фонде АГУ:

- **Боковня А.Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании).**
- Книга представляет собой подробную, всесторонне теоретически и практически обоснованную действенную модель мотивационной системы, созданную автором для человеческих ресурсов различных категорий на основании многолетнего опыта работы директором по персоналу в российских и зарубежных компаниях.



Книги, которые имеются в фонде АГУ:

- **Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией.**
- В основу книги, написанной специалистами по подготовке персонала, положены исследования потребностей человека. Рассматриваются 12 факторов, которые могут быть использованы как мотиваторы в условиях трудовых коллективов. Анализ каждого из мотивационных фактор, их сочетаемости и взаимного влияния дает реальную картину потребностей человека. Книга позволяет получить общее представление о методах управления работниками с различными характерами, потребностями, целями. Предлагаемые рекомендации и инструменты управления менеджеры могут модифицировать исходя из собственного опыта и ситуации.



Книги, которые имеются в фонде АГУ:

- **Шапиро С.А. Организационное поведение.**
- Настоящее издание посвящено важной проблеме современного менеджмента – управлению организационным поведением на предприятиях различных форм собственности. В книге изложены основные аспекты организационного поведения: организационная культура, коммуникации на предприятии, групповое поведение работников, управление конфликтами, проблемы лидерства, основополагающие факторы трудовой мотивации. Помимо теоретических положений рассматриваются ситуации из хозяйственной практики, а также анализируются результаты исследований, проведенных автором на предприятиях различных организационно-правовых форм.



Статьи, которые имеются в базах данных:

Training motivation and satisfaction: The role of goal orientation and offshoring perception

- https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=2&SID=X1WH0snF87627rKnY8B&page=1&doc=6&cacheurlFromRightClick=no

- **Abstract**

An individual's goal orientation can influence their training motivation training satisfaction. Additionally, with the increased movement of jobs overseas, an individual's perception regarding the intensity of the occurrence of offshoring may influence this relationship. To evaluate the relationships of the dimensions of goal orientation (learning, avoid, and prove) on the dimensions of training motivation (learning and transfer) and training satisfaction, data were obtained from 442 degree-seeking students and analyzed using structural equation modeling (SEM). The findings suggest that learning and prove goal orientations were positively related to motivation to transfer and motivation to learn. Additionally, learning goal orientation and training satisfaction are positively related. Furthermore, offshoring perception particularly influenced the relationships involving learning goal orientation. Specifically, high offshoring perception (the belief that offshoring occurs frequently) strengthens the relationship between learning goal orientation and motivation to transfer, motivation to learn, and training satisfaction.

Статьи, которые имеются в базах данных:

Envy and admiration: emotion and motivation following upward social comparison

- https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=2&SID=X1WH0snF87627rKnY8B&page=1&doc=10&cacheurlFromRig htClick=no

- **Abstract**

Two key emotions people can experience when someone else is better than them are envy and admiration. There are conflicting findings in the scientific literature on which behavior is elicited by these emotions. In one study (with two samples, total N=345), we test which motivations are triggered by envy and admiration. The main finding is that (benign) envy and admiration both lead to a motivation to improve oneself. This confirms earlier findings that admiration leads to a motivation to affiliate with the admired other and a motivation to improve one's own position. Furthermore, it supports the idea that envy can lead to both a motivation to improve oneself and a motivation to pull down the envied other, finding support for a subtypes theory of envy.

Статьи, которые имеются в базах данных:

The relationship among public service motivation, Civic-organizational behavior (obc), and service quality

- https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=3&SID=X1WHOSnF87627rKnY8B&page=1&doc=7&cacheurlFromRightClick=no

- **Abstract**

As one of the motivational theories which define both values and attitudes beyond personal as well as organizational benefits, Public Service Motivation (PSM) model aims to underscore the appreciation of individuals with regard to public interests. If PSM pattern being optional is synchronized with civic-organizational behavior, its effectiveness is manifested in improving service quality. The current study aims to investigate PSM model and civic-organizational behavior with respect to service quality. In addition, the background theoretical literature and the research hypotheses are scrutinized. The participants of the study consist of 306 employees of the Republic of Tajikistan's ministry and 384 customers of Tajikistan's governmental organizations who were selected with stratified-random sampling method. In order to analyze the data after the questionnaires' distribution phase, SPSS 18 software was run at two levels of descriptive and inferential statistics. The descriptive approach of correlation Parametric Regression of multi-variables was utilized in this study. The results of the current research indicate that there is a significant relationship between PSM pattern and civic-organizational behavior with respect to service quality. Hence, providing sufficient services through hiring highly-motivated employees for public services significantly increases public trust with regard to the government as the source of providing high-quality services.

Статьи, которые имеются в базах данных:

Motivation and emotion and the society for the study of motivation: A joint venture

- <http://link.springer.com/article/10.1007/s11031-010-9158-9>

- **Abstract**

Motivation and Emotion is pleased to become the official journal of the recently formed Society for the Study of Motivation (SSM). We are especially pleased to support SSM, the emergence of which reflects the resurgent vitality of the field of motivation as it reclaims its place at the center stage of behavioral sciences.

As regular readers of *Motivation and Emotion* know, this journal too is resurgent, mirroring our changing field. In the past 4 years, with the support of its publishers at Springer and a new editorial team, *Motivation and Emotion* has well more than doubled in yearly submissions and nearly doubled in the number of publications. That is, we are more selective, yet printing more contributions. We also virtually doubled in page size, providing more content per article, and over this short period, our impact ratings have doubled as well. While such numbers are interesting, we are not focused on the numbers but on a mission: To provide a high-quality venue for new empirical research and ideas in this field.

Our new association with SSM reflects our desire at *M & E* to become even more representative of the field of motivation and emotion as a whole. Two upcoming special issues, for example, exemplify some of the most active areas of current research. Already in process is a special issue on *implicit and explicit processes* in motivation and emotion edited by Hugo Kehr, Rex Wright, and Todd Thrash. And soon to be announced (look in our June issue!) will be a call for papers for a special issue on *neuroscience perspectives* on motivation and emotion, edited by Jack van Honk, Eddie Harmon-Jones and Johnmarshall Reeve. We look for some exciting contributions in both of these special issues, and to continuing to print the latest developments in our regular issues.

Статьи, которые имеются в базах данных:

Motivation and performance in skill and chance defined situations

- <http://link.springer.com/article/10.3758/BF03327924>

- **Abstract**

It was hypothesized that a higher level of motivation would be induced among Ss by instructions which defined a given situation as skill controlled than by instructions which defined the same situation as chance controlled. In order to test this hypothesis a situation in which Ss' dominant responses were reinforced was employed. Results indicated that skill instructed Ss made significantly more correct responses than chance instructed Ss under these conditions.

Статьи, которые имеются в базах данных:

Motivation, emotion regulation, and the latent structure of psychopathology: An integrative and convergent historical perspective

- <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167876016309138>

- **Abstract**

Motivational models of psychopathology have long been advanced by psychophysiologicals, and have provided key insights into neurobiological mechanisms of a wide range of psychiatric disorders. These accounts emphasize individual differences in activity and reactivity of bottom-up, subcortical neural systems of approach and avoidance in affecting behavior. Largely independent literatures emphasize the roles of top-down, cortical deficits in emotion regulation and executive function in conferring vulnerability to psychopathology. To date however, few models effectively integrate functions performed by bottom-up emotion *generation* system with those performed by top-down emotion *regulation* systems in accounting for alternative expressions of psychopathology. In this article, we present such a model, and describe how it accommodates the well replicated bifactor structure of psychopathology. We describe how excessive approach motivation maps directly into externalizing liability, how excessive passive avoidance motivation maps directly into internalizing liability, and how emotion dysregulation and executive function map onto general liability. This approach is consistent with the Research Domain Criteria initiative, which assumes that a limited number of brain systems interact to confer vulnerability to many if not most forms of psychopathology.

Статьи, которые имеются в базах данных:

Intrinsic Motivation and Self-Determination

- <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128093245056133>
- **Abstract**

Self-determination in human behavior is based in autonomous motivation, which encompasses both *intrinsic motivation* and *integrated extrinsic motivation*. Intrinsic motivation involves doing an activity without the necessity of external prompts or rewards because it is interesting and satisfies the basic psychological needs for competence, autonomy, and relatedness.

Extrinsic motivation involves doing an activity because it leads to some separate outcome such as a reward, approval from others, or the avoidance of punishment. Intrinsic motivation is invariantly autonomous, but extrinsic motivation varies in its degree of autonomy. Extrinsic motivation becomes autonomous through the processes of internalization and integration. Both intrinsic motivation and integrated extrinsic motivation can be facilitated in homes, schools, workplace, athletic fields, and clinical settings that are interpersonally supportive—that is, where people's perspectives are acknowledged and they are encouraged to experiment, allowed to try their own solutions to problems, provided with choice, and responded to when they initiate. Under such supportive conditions individuals are more engaged and persistent, perform more effectively, and display higher levels of psychological health and well-being.

Статьи, которые имеются в базах данных:

Motor Function and Motivation

- <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128093245003655>
- **Abstract**

Although it has been defined in different ways, motivation is typically identified as involving two main components: direction and activation. While motivated behavior is directed towards or away from particular stimuli, activational aspects of motivation refer to the observation that motivated behavior is characterized by substantial activity, vigor or persistence. There is considerable overlap between the brain systems mediating behavioral activation and those involved in features of movement control. Basal ganglia areas, including nucleus accumbens and its dopamine innervation, regulate activational aspects of motivation and represent a critical part of the functional circuitry integrating motivational and motor control functions.

Статьи, которые имеются в базах данных:

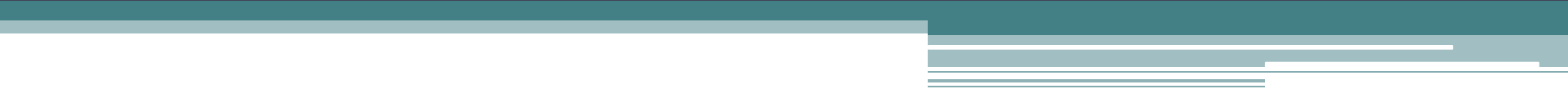
Motivations, monitoring technologies, and pay for performance

- <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167268116302451>

- **Abstract**

Monitoring technologies and pay for performance (PFP) contracts are becoming popular solutions to improve public services delivery. Their track record is however mixed. To show why this may be the case, this paper develops a principal agent model where agents' motivations vary and so the effectiveness of monitoring technologies. In such a set-up, it shows that: (i) monitoring technologies should be introduced only if agents' motivations are poor; (ii) optimal PFP contracts are non-linear/non-monotonic in agents' motivations and monitoring effectiveness; (iii) investments aimed at improving agents' motivations and monitoring quality are substitutes when agents are motivated, complements otherwise; (iv) if the agents' "type" is private information, the more and less motivated agents could be separated through a menu of PFP/non-PFP contracts, designed in a way that only the less motivated ones choose the PFP.

Спасибо за внимание!

A series of horizontal lines in teal and light blue colors, some solid and some dashed, extending across the bottom of the slide.