

- **Въведение**

Организациите, и в частност съвременното управление на човешките ресурси, са изправени пред множество нови предизвикателства. Управлението на човешките ресурси е централна дейност във всяка една организация и придобива все по-голямо значение относно нейното развитие и успех. Работата става все по-разнообразна, изискваща и динамична. Поради това работодателите търсят по-гъвкави и адаптивни сътрудници, притежаващи умения, които да отговарят на променените изисквания на работата. Промените в съдържанието на работа, изискват промяна на традиционните модели за управление на човешките ресурси.

Главното, което отличава една организация от друга, е именно нейната стратегическа политика по отношение на нейните служители, а това, което обединява организациите независимо от тяхната дейност, ефективност или местоположение, е как да интегрират своите членове така, че да получат максимални усилия от тях за постигането на общите организационни цели, как да ги мотивират за постигането на тези цели.

Така въпросът за мотивацията на хората за труд и привързаността им към организацията се превръща в една от основните предпоставки за организационната ефективност и успех.

Необходимо е да се вземе под внимание онова, което кара хората да дават най-доброто от себе си, както за техните собствени, така и за фирмените интереси.

Целта на мотивацията е да се постигне чувството за обща цел и да се осигурят желанията и нуждите на организацията и желанията и нуждите на нейните служители да бъдат в хармония. (М. Армстронг, 1993, Управление на човешките ресурси)

Произходът на думата “мотив” е от латински език. Едно от нейните значения е подбуда, подтик, подбудителна причина, повод за някое действие. Мотивацията е съвкупност от енергетични сили, произтичащи от вътрешни или външни за индивида предпоставки, които предизвикват неговото поведение и определят формата, насоката, интензивността и продължителността на това поведение.

Най-общото тълкуване на това определение е, че мотивацията е съвкупност от сили, каращи човека да постъпва по точно определен начин. Мотивацията обикновено произтича от някаква потребност, която не е удовлетворена. Това състояние продължава, докато се търсят средствата за задоволяване на потребностите, т. е. докато се набележат цели, чието постигане ще доведе до удовлетворяване. След това се

предприемат опити за реализация на целите. Ако опитите са успешни, състоянието на неудовлетвореност се притъпява и потребността престава да бъде мотиватор. (Фиг.1).



Фиг.1 Процесът на мотивация

Мотивацията има 2 форми:

- Външна (екстринсиктна) мотивация- какво правиш за или на хората, за да ги мотивираш, или това е системата от управленски действия, средства и подходи за мотивиране на сътрудниците към постигането на целите на организацията.

- Вътрешна (интринсиктна) мотивация- самозародилите се в човека фактори, които му влияят да се държи по определен начин.

В теорията съществуват различни видове модели за мотивиране на човешките ресурси. В курсовата задача ще бъдат разгледани три теории за мотивация.

- **Теоретична постановка на проблематиката**

Тук ще разгледаме мотивирането на човешките ресурси посредством теориите на Маслоу, Алдерфър и МакКлелънд. Тези теории са представители на групата от същностните теории.