



Психология организации труда в целях управления трудовой деятельности.

Выполнил: Шувалов А.В.

Рязань 2017

Организация труда

Психология научной организации труда

- Разработка способов формирования адекватных мотивов трудовой деятельности;
- Разработка способов формирования упорядоченной иерархии целей;
- Разработка совершенных систем когнитивных действий;
- Изучение субъективного отражения трудового процесса.



MOTIVATION

**Экстринсивная
(внешняя)**

Побуждает к деятельности
посредством сил извне

**Интринсивная
(внутренняя)**

Самозарождающиеся факторы
которые влияют на людей,
поддерживая определенные
начинания и побуждая двигаться в
определенном направлении

Сила мотивации

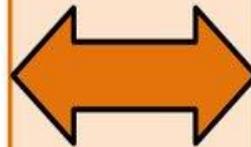




Теории мотивации

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ

теории мотивации,
ориентированные на
определенные потребности и
связанные с ними факторы,
определяющие поведение людей



ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ

базируются на анализе того, как
человек распределяет усилия для
достижения различных целей и как
выбирает конкретный вид поведения

Содержательные теории мотивации



Иерархия потребностей А. Маслоу

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Теория Врума

Теория Адамса

Теория Портера-Лоулера

Теория Скиннера

Теория Локка

Мотивационные стратегии

- Стимул и наказание
- Мотивирование через саму работу
- Систематическая связь

Мотивационная модель

| | |
|-----------------------|---------------------------------|
| - Материальные | - Социальной карьеры |
| - Моральные | - Дополнительные стимулы |
| - Социальные | - Социально культурные |

Материальные мотивы:

- 1)Повышение должностного оклада;
- 2)Премирование.

Мотивы социальной карьеры:

- 1)Стремление быть признанным в своем коллективе;
- 2) Неуклонное повышение своих знаний после окончания университета;
- 3)Долгосрочное обеспечение денежного дохода;
- 4)Расширение области полномочий в принятии решений;
- 5)Полная реализация своего творческого потенциала;
- 6)Избрание в руководящие органы управления(технические, экономические ..)
- 7)Неуклонное продвижение по службе;
- 8)Участие в работе межгосударственных органов совместных предприятий;
- 9)Избрание в руководители.

Дополнительные стимулы:

- 1)Стимулирование персонала за участие, разработки и внедрение рационализаторских предложений и изобретений;
- 2)Разовые выплаты за вклад в создание прибыли предприятия;
- 3)За участие в создании акционерного капитала;
- 4)Разовые выплаты из сберегательных фондов;
- 5)Льготная продажа акций и облигации своим работникам;
- 6)Разовые выплаты по итогам года;
- 7)Выплаты дивидендов по акциям.

Социально- натуральные:

- 1)Выделение работникам на заработную плату товаров, выпускаемых предприятием;
- 2)Покупка для работников продукции широкого спроса других предприятий (машины , телевизоры и другая бытовая техника);
- 3)Строительство и выделение в пользование работникам на бесплатной основе или частичной оплатой дач, гаражей и т.д;
- 4)Льготная покупка вышеперечисленных товаров;
- 5)Выделение льготных кредитов;
- 6)Предоставление отсрочки платежей на определенный период.

Социальные:

- 1)Бесплатное пользование дошкольными учреждениями;
- 2)Бесплатное питание на работе;
- 3)Бесплатное медицинское обслуживание;
- 4)Оплата транспортных расходов;
- 5)Бесплатное пользование спортивными сооружениями;
- 6)Досрочный выход на пенсию за счет предприятия;
- 7)Повышение квалификации за счет предприятия;
- 8)Покупка для работников жилья;
- 9)Снижение норм выработки в связи с ухудшением здоровья;
- 10)Скидки на покупки товаров;
- 11)Выделение беспроцентных кредитов.

Моральные:

- 1)Корпоративные;
- 2)Муниципального, городского, регионального значения;
- 3)Республиканского;
- 4)Государственного;
- 5)Межгосударственного;
- 6)Международные.

Заключение:





Спасибо за внимание