

**Презентация по дисциплине:
«Инновационное
предпринимательство и мотивация
инновационной деятельности»
на тему:**

Сущность и содержание мотивации

ПОДГОТОВИЛ:

СТУДЕНТ ГРУППЫ ДИ-19

ЛИТУЕВ Д.М.

ПРОВЕРИЛА:

АССИСТЕНТ КАФЕДРЫ ЭПИ

ЯРОШЕНКО А.В.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Мотивация – это процесс побуждения себя и других людей к достижению личных целей организации. Мотивация к труду, таким образом, понимается, как причины, выводы, основания в пользу трудовой деятельности. Можно сказать и так: мотивация – это позиция, предрасполагающая человека действовать специфическим целенаправленным образом. Это внутренне состояние, определяющее поведение человека.

Составляющие понятия МОТИВАЦИИ

- потребность,
- побуждение,
- влечение,
- склонность,
- стремление,
- интерес и т. д.

Общее значение этих слов — динамизм, готовность к движению, выбор средств, пути достижения, направленность действий.

Мотивация — не только сложное, многоуровневое явление, но и имеет скрытый, когнитивный (образовательный) характер.

Мотивация объясняет поведение человека и направленность его действий.

Характерные **особенности мотивации** в том, что

- она непосредственно не наблюдается и
- для своего описания требует гипотетических построений

Классификация подходов к изучению мотивации

- ▶ Мотивация, как физиологический механизм – изучает потребности и условия их возникновения.
- ▶ Феноменологический подход - мотивы рассматриваются как осознанные побуждения, цели, намерения, волевые процессы.
- ▶ как энергетическая функция, означает распределение энергии человека.
- ▶ Гипотетический подход: мотивация — это связь между стимулом и реакцией.
- ▶ Формалистический подход: мотивация — это максимизация целевой функции при принятии решений в поле альтернатив.
- ▶ Атрибутивный подход: мотивация — это процесс приписывания исходу действия подходящего мотива.
- ▶ Динамический подход: мотивация — это регулирующая сила многих факторов.
- ▶ Принцип драйва-навыка: мотивация — это ассоциативный процесс научения, выученное поведение.
- ▶ Подход ожидания — ценность: мотивация — это рациональное взвешивание ожиданий и ценностей.

Функции мотивации

К. Халл, К. Спенс, Е. Толмен ограничивают мотивацию функцией энергетизации деятельности.

К. Левин составляющими единого процесса мотивации - потребности и ценности. Н

П.Янг: мотивация как влияние всех условий на побуждение и регулирование поведения.

К. Мадсен, мотивация как совокупность побуждающих, поддерживающих и направляющих поведение переменных.

Дж. Аткинсон: «Мотивация — это процесс, определяющий избирательность, интенсивность и устойчивость поведения».

Две модели мотивации

Описывают *деятельность человека*

Вопрос «Почему?»

Мотив - как энергетическая функция, сила, импульс, обеспечивающие динамизм поведения.

- ▶ *мотивация* — «мотор» человеческой машины, двигатель ее деятельности.

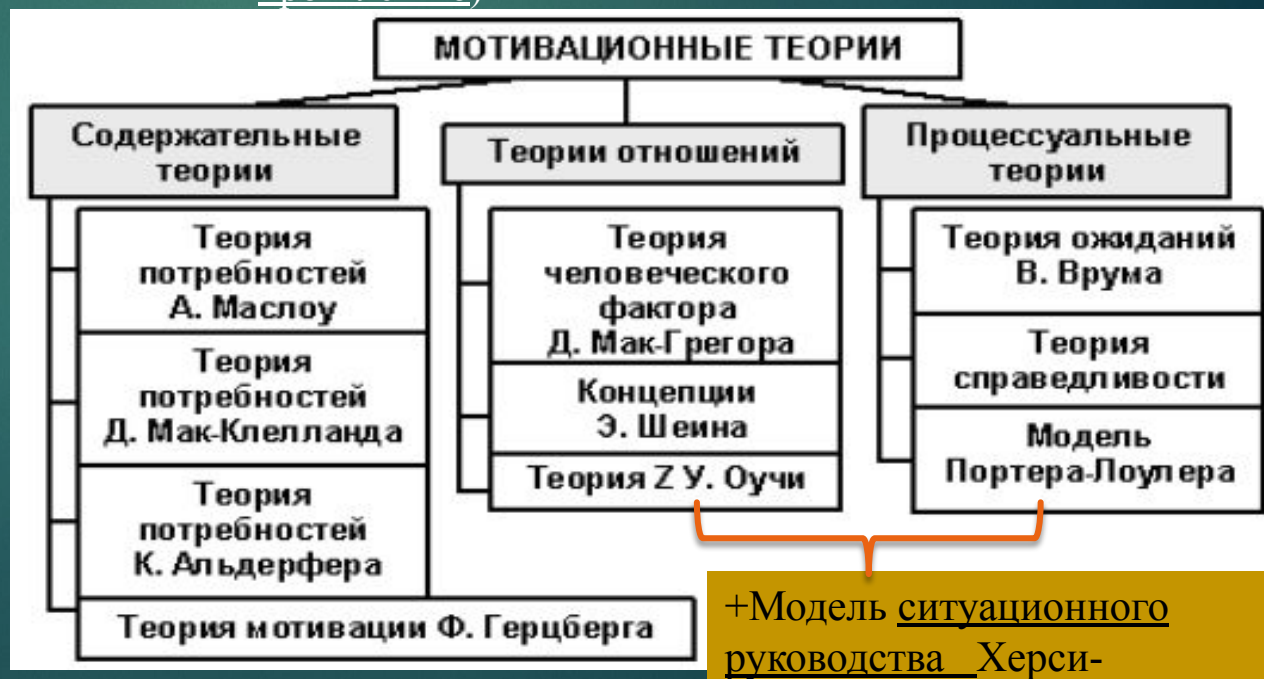
(Вопрос в том, где брать энергию)

Описывают *поведение человека*

вопрос «Как?».

«Нет ленивых людей, то есть тех, кому не хватает мотивации, а есть те, кто растрчивает или тормозит ее по каким-либо причинам».

(Вопрос в том, как расходовать энергию, управлять источниками психологической энергии, не растрчивать и не препятствовать ее проявлению)



Модель Х. Хекхаузена

«Сведение наблюдаемого поведения к мотивации является упрощением ситуации, что не способствует

- ✓ объяснению причин поведения
- ✓ мало полезным для управления поведением работника в организации
- ✓ не способствует обеспечению выполнения работы»

Составляющие мотивации:

- ✓ потребность,
- ✓ стимул,
- ✓ мотив,
- ✓ интерес,
- ✓ цель.

Составляющие мотивацию: потребность

«**Потребность** — это ощущение человека в нехватке, недостатке чего-либо»

Из всех одновременно ощущаемых потребностей только одна является доминирующей

и определяет поведение.



Действует:

- ✓ актуализация потребностей
- ✓ Закон возвышения потребностей.

(Содержательные теории мотивации)
А. Маслоу

К. К. Платонов: потребность — это

- ✓ не сама нужда, а ее отражение в сознании человека,
- ✓ они выражаются в поведении человека,
- ✓ являются его движущей силой.

«Все, что делают люди, имеет только одну движущую силу — стремление к удовлетворению потребностей».

Составляющие мотивацию: стимул

«**Стимул** — это образ предмета удовлетворения потребности»

стимул опредмечивает потребность.



это не конкретный предмет, а это отношение между потребностью человека и объектом во внешней среде.



Использование стимулов для управления поведением человека называется **процессом стимулирования**

Материальное стимулирование

- Деньги, предметы

Нематериальное стимулирование

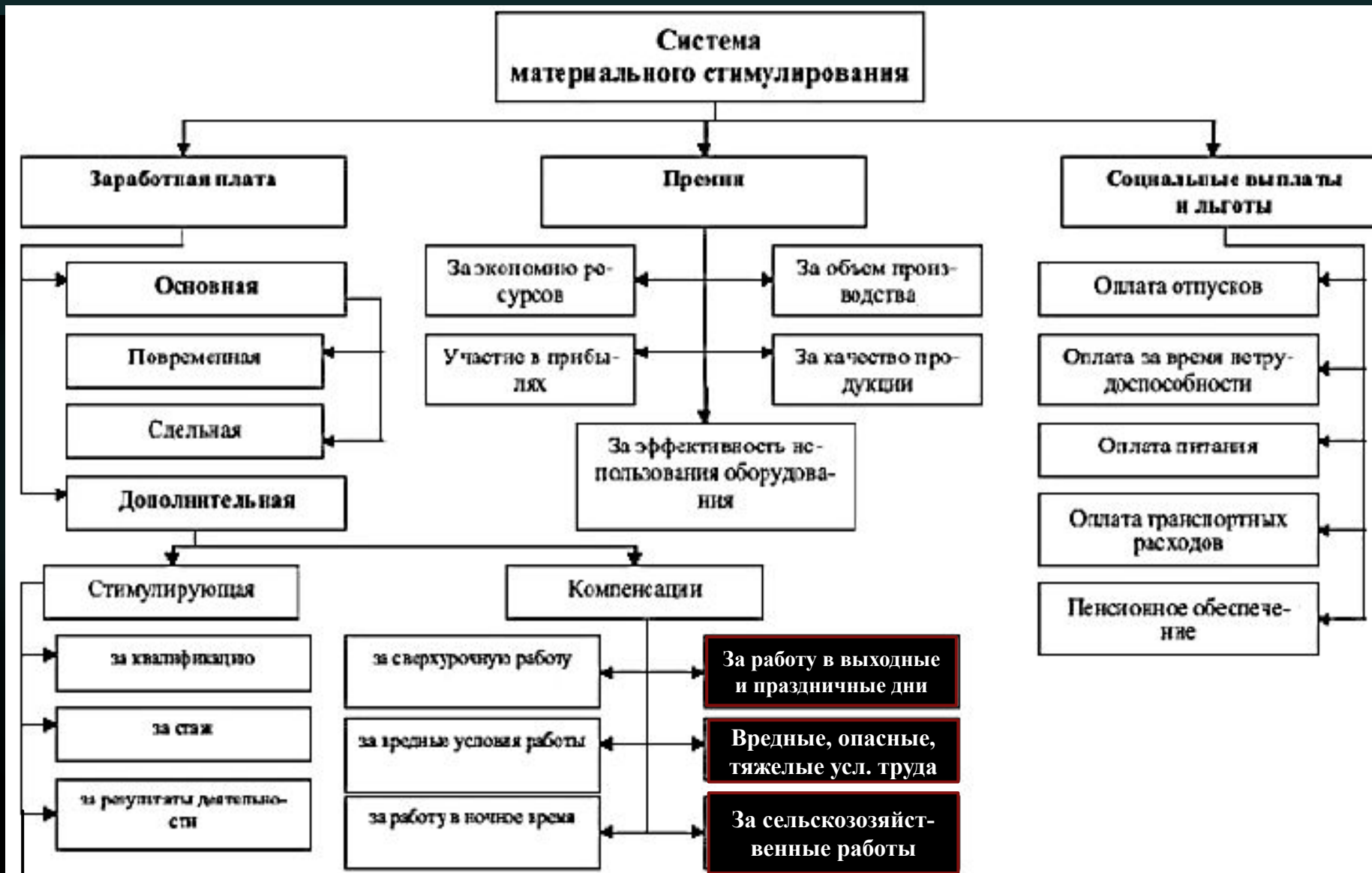
- Отношения, знания, интересы, ценности, условия ...

Нищета менеджмента



Главный миф управленцев:
«Люди работают за деньги»

Материальное стимулирование





Пол Херси (Paul Hersey)

Американский специалист по управлению. Профессор нескольких университетов. Соавтор концепции ситуационного лидерства. Основатель консалтинговой компании и Центра исследования лидерства.

Модель ситуационного руководства Херси-Бланшара—

это подход к управлению людьми,
основанный на

использовании 4 стилей управления
в зависимости от ситуации и
уровня развития сотрудников
по отношению к задаче.

Кен Бланшар (Ken Blanchard)

Американский исследователь поведения. Эксперт в области менеджмента. Соавтор концепции ситуационного лидерства. Автор 50 книг, переведенных на 37 языков («Одноминутный менеджер» и др.).



Теория управления Х. Хекхаузена

Мотивация – это

- ▶ совокупность внутренних и внешних движущих сил,
- ▶ которые побуждают человека к деятельности,
- ▶ задают границы и формы деятельности и
- ▶ придают этой деятельности направленность,
- ▶ ориентированную на достижение определенных целей.

*Не может быть внешних и внутренних мотивов,
как внешней и внутренней мотивации.*

Мотивы всегда внутренние.

Стимулы могут быть внешними и внутренними.

Деятельность человека мотивирована :

- ✓ либо внутренне — мотивами,
- ✓ либо внешним воздействием — стимулами.

Система мотивации

Чтобы сотрудники занимались делами компании как своими собственными, надо создать организационную систему, в которой есть четкие:



- ✓ цель,
- ✓ стратегия,
- ✓ понятная структура,
- ✓ сотрудники понимают свое место и задачи деятельности,
- ✓ отлаженные процессы
- ✓ взаимодействия и
- ✓ боевой дух (идеология).

Структура системы мотивации

1. *Система стратегического управления* – её роль – задает цель, стратегию, смысл работы компании.
2. *Система планирования и контроллинга* – без неё невозможно построить целенаправленное движение самой компании.
3. *Система отбора и адаптации сотрудников* – позволяет ввести новых сотрудников быстрее в компанию с большей отдачей энергии для бизнеса.
4. *Система обучения и развития* – создает важнейшую мотивацию вовлеченности, вовлекает в творчество, позволяет получать личностное развитие
5. *Система вознаграждения* – оплата по результатам труда.
6. *Система внутренней коммуникации* – отвечает за процессы взаимодействия работников, понимая корпоративную среду..
7. *Корпоративная культура* – создает идеологию и принципы взаимодействия людей в компании.