

Презентация по дисциплине «Экономико-
управленческие основы в социальной работе»
раздел **Психология управления**



ТЕМА 3. Мотивация социально-педагогической деятельности

План лекции:

- 1. Сущность мотивации, мотивирования и стимулирования.**
- 2. Содержательные и процессуальные теории мотивации.**
- 3. Характеристика основных видов мотивации: материальной, организационной, социальной, информационной.**

Мотивация — это процесс побуждения человека к деятельности во имя достижения определенных целей.

Мотивация является одной из функций управления наряду с другими функциями, такими как планирование, организация, контроль, принятие решений и пр.

Мотив играет роль причины, объективной необходимости что-либо сделать, побуждение к какому-либо действию.

Мотивы к труду формируются до начала профессиональной трудовой деятельности. Человек усваивает ценности и нормы трудовой морали и этики, закладывающие основы его отношения к труду.

Мотив находится “внутри” человека, имеет “персональный” характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов.

Мотивирование - это процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным действиям посредством побуждения в нем определенных мотивов. В зависимости от того, какие цели преследует мотивация можно выделить два вида мотивирования: **внешнее и внутреннее.**

Внешнее мотивирование это своего рода процесс административного воздействия или управления: руководитель поручает работу исполнителю, а тот ее выполняет. При таком виде мотивирования работодателю нужно знать, какие мотивы могут побуждать конкретного работника выполнить работу качественно и в срок.

Внутреннее мотивирование является более сложным процессом и предполагает формирование определенной мотивационной структуры человека. В этом случае нужно найти психологический способ для усиления желательных качеств личности работника и ослабления отрицательных факторов, к примеру снижения монотонности труда и др.

Основные виды стимулирования: материальный, нематериальный и статусные отличия.

МАТЕРИАЛЬНЫЕ СТИМУЛЫ: заработная плата, денежная компенсация и система льгот, которые может предоставить организация своим сотрудникам (возможность получить медицинские услуги, отдых, лечение в санаториях, возможность гибкого графика и т.д.).

К числу **НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ СТИМУЛОВ** относятся мероприятия, направленные на удовлетворение высших потребностей личности: для удовлетворения социальных потребностей необходимо создать условия для общения, дух единой команды, поощрять создание неформальных групп, все виды социальной активности вне стен организации.

СТАТУСНЫЕ ОТЛИЧИЯ - потребности в уважении стимулируются интересной содержательной работой, наличием обратной связи, важно также делегировать прав и полномочия, создавать условия для продвижения по служебной лестнице, условия для переподготовки, повышения квалификации.

Теории мотивации

Содержательные теории мотивации

Процессуальные теории мотивации

Теория иерархии
потребностей А.Маслоу

Теория потребностей
МакКлелланда

Двухфакторная теория
Герцберга

Теория ожиданий

Теория справедливости

Модель мотивации
Портера-Лоулера

Теория Маслоу

Потребность
самовыражения

Потребность
признания и
самоутверждения

Потребность
принадлежности
и причастности

Потребность
безопасности

Физиологические
потребности

Теория Альдерфера

Потребность
роста

Потребность
связи

Потребность
роста

Теория МакКлелланда

Потребность
достижения

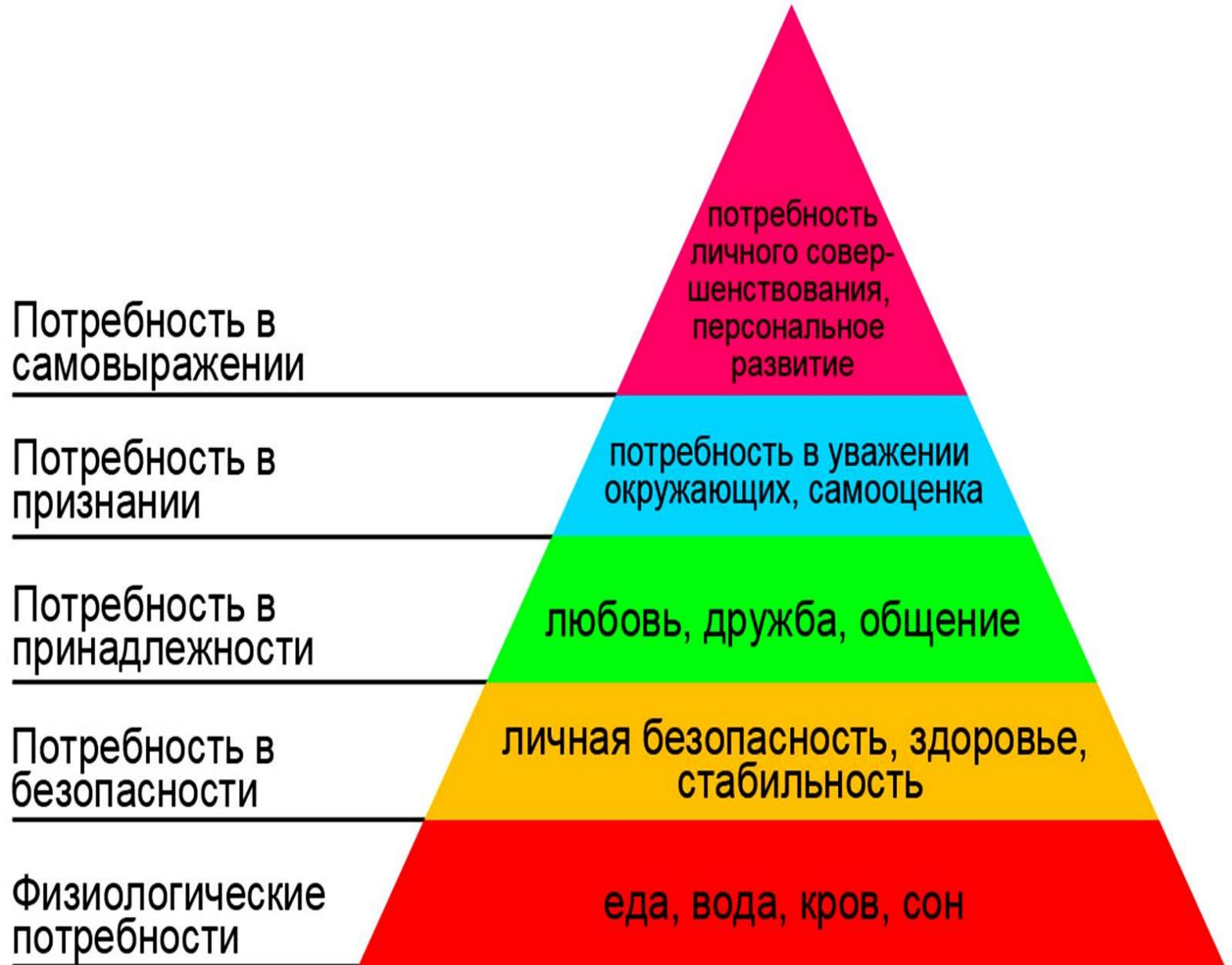
Потребность
властвования

Потребность
соучастия

Теория Герцберга

Мотивирующие
факторы

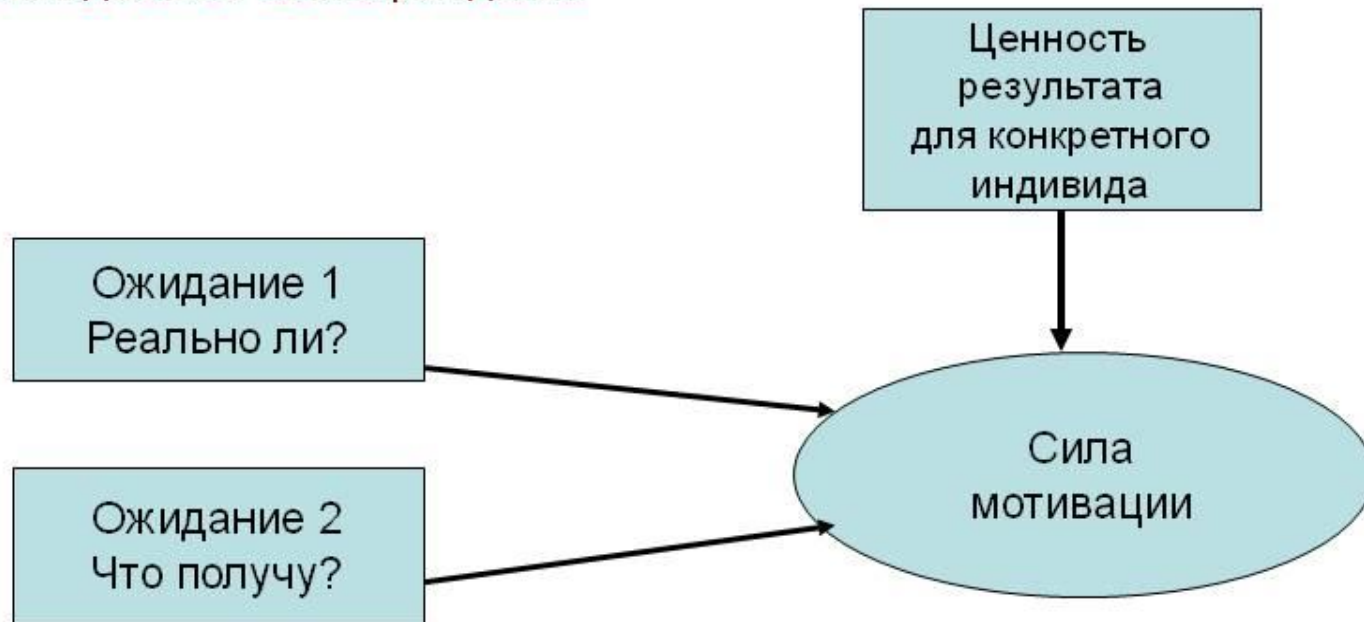
Факторы
«здоровья»



Теория ожиданий Виктора Врума

Мотивационный эффект оказывают не сами потребности, а мыслительный процесс в ходе которого человек оценивает два типа ожиданий:

- Реальность (вероятность) достижения цели
- Сопоставляет необходимые усилия для достижения цели и ожидаемое вознаграждение



Если хотя бы один из факторов модели находится на низком уровне сила мотивации (валентность) будет слабой и цель не будет достигнута.

| Название мотивационной теории | Основные факторы, влияющие на поведение |
|--|---|
| Иерархическая теория потребностей. А. Маслоу | Неудовлетворенные потребности — физиологические, в безопасности, в причастности, в признании, в самоактуализации |
| Двухфакторная теория. Ф. Герцберг | Гигиенические факторы (влияют на отношение к труду и организации), мотивирующие факторы (влияют на производительность труда) |
| Теория приобретенных потребностей. К. Мак-Клелланд | Потребности в достижениях, соучастии, власти |
| Теория ERG. К. Альдерфер | Потребности существования, взаимосвязей, роста |
| Теория справедливости. С. Адамс | Оценка соотношения затрат и результатов — собственных и других работников |
| Теория ожиданий. В. Врум | Ожидание достижимости цели, получения вознаграждения, ценности вознаграждения |
| Комплексная процессуальная теория. Л. Портер, Э. Лоулер | Система факторов, связанных с особенностями человека и его ролью в организации, ожиданиями и представлением о справедливости |
| Теория подкрепления. Б. Скиннер, Р. Дафт | Позитивное подкрепление — вознаграждение, отказ от нравучений — способствует закреплению желаемого поведения; негативное подкрепление — отказ в вознаграждении и наказание — отвращает от нежелательного поведения |
| Теория проектирования труда | Упрощение труда, ротация работ, расширение, обогащение рабочих заданий, удовлетворяющие работника рациональная организация и нормирование труда |
| Теория постановки целей. Э. Локке | Цели влияют на поведение через направление внимания, мобилизацию усилия на задаче, поддержку постоянства задания и содействие стратегическому развитию. Интенсивность цели — важность и обязательность, содержание цели — трудность, специфицированность (определенность) и сложность |
| Модель характеристик работ. Р. Хэкмен, Г. Олдхэм | Разнообразие, законченность, значимость, самостоятельность и обратная связь при выполнении задания |
| Причастность и наделение полномочиями | Предоставление сотрудникам «символов освобождения»: информации, знаний, власти и вознаграждения |

Характеристика основных видов мотивации

Материальная мотивация.

Мотивы: стабильная заработная плата и своевременность ее выплаты; выплата ежемесячной премии в размере 100%; выплата надбавки ежемесячно за стаж работы; выплата материальной помощи в размере двух окладов к отпуску и по итогам работы за год; бесплатный проезд на городском транспорте; стабильность рабочего места.

Антимотивы: низкий должностной оклад; оплата труда не учитывает личный трудовой вклад и компетентность; не производится доплата за выполнение функций, не свойственных занимаемой должности; отсутствуют материальные стимулы к повышению уровня образования.

Организационная мотивация.

Мотивы: удобно добираться до места работы; близость дома к месту работы позволяет более полно выполнять функцию материнства.

Антимотивы: плохая работа городского транспорта; суровые санкции за малейшее нарушение трудовой дисциплины; необходимость выполнять работу, не входящую в круг должностных обязанностей; неправильная организация труда, что не позволяет выполнять нормативы по приему населения; отсутствие нормального обеспечения рабочего места канцтоварами.

Мотивы: достаточно большая общественная значимость выполняемой работы; часто испытываю удовлетворение от выполняемой работы; возможность получения второго высшего образования; предоставление дополнительного 12-дневного отпуска за общий стаж работы свыше 15 лет; хорошие отношения с отдельными членами коллектива.

Антимотивы: не очень благоприятный социально-психологический климат в коллективе; недемократичность, некорректность вышестоящего руководителя; редкое использование коллегиальной формы принятия решений; отсутствие стимулов к повышению своей квалификации; невозможность продвижения по службе; конфликты с вышестоящим руководителем.

Мотивы: доступность необходимой информации; возможность предоставления нужной информации людям, которые испытывают в ней соответствующую потребность.

Антимотивы: поиск нужных документов с использованием личных связей; отсутствие различной литературы по теории и практике социальной работы с разными группами населения; слабое использование компьютерной техники в повседневной работе.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

