

МЕНЕДЖМЕНТ

Курс лекций

Тема: «Мотивация труда»

Вопросы лекции:

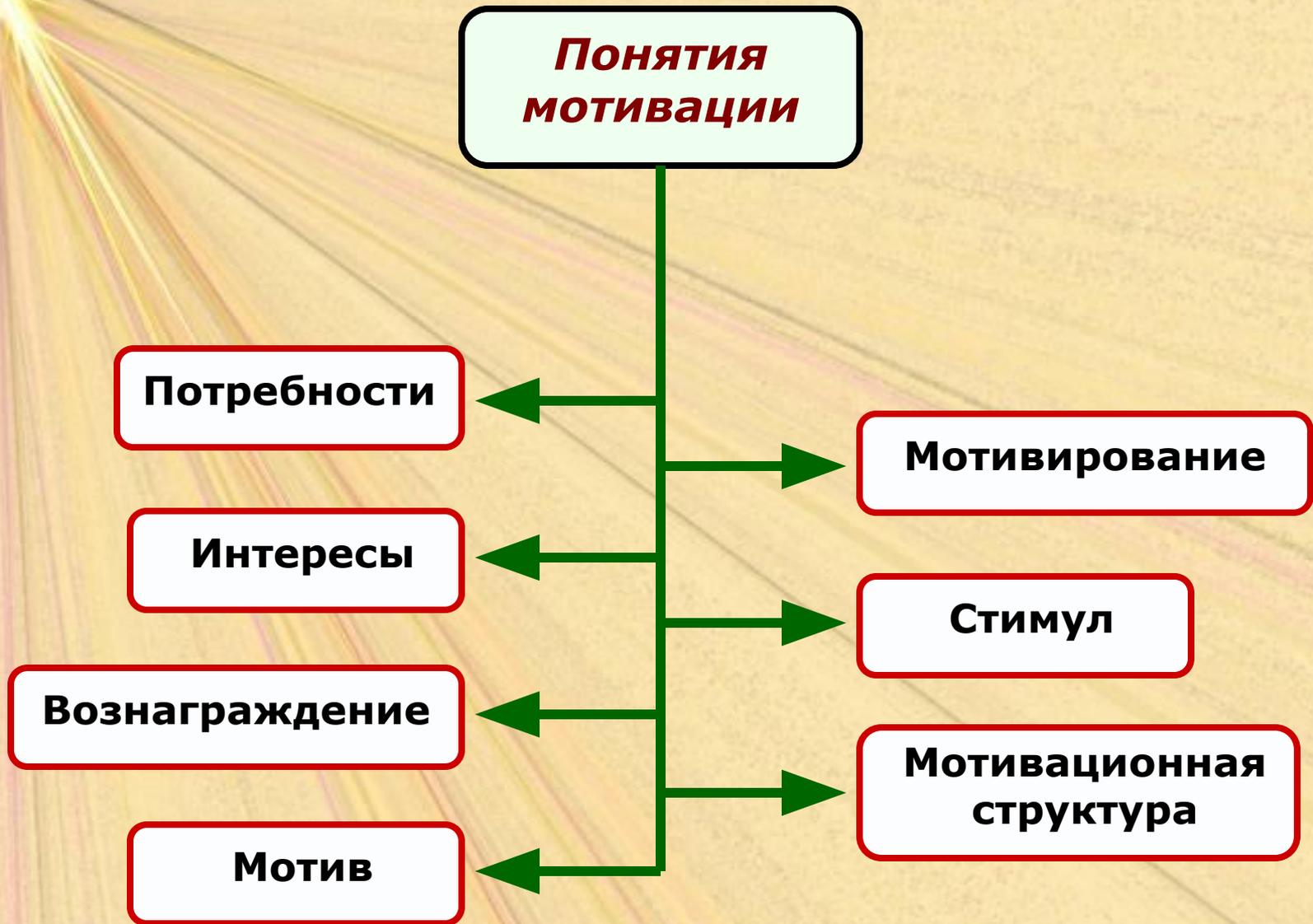
- 1. Сущность и основные понятия мотивации**
- 2. Процесс мотивации**
- 3. Основные теории мотивации**
- 4. Современные методы мотивации. Особенности и проблемы их использования в России**

Сущность мотивации

Мотивация – совокупность находящихся внутри и вне человека движущих сил, побуждающих его к деятельности, задающих границы и формы этой деятельности и направляющих ее на достижение определенных целей

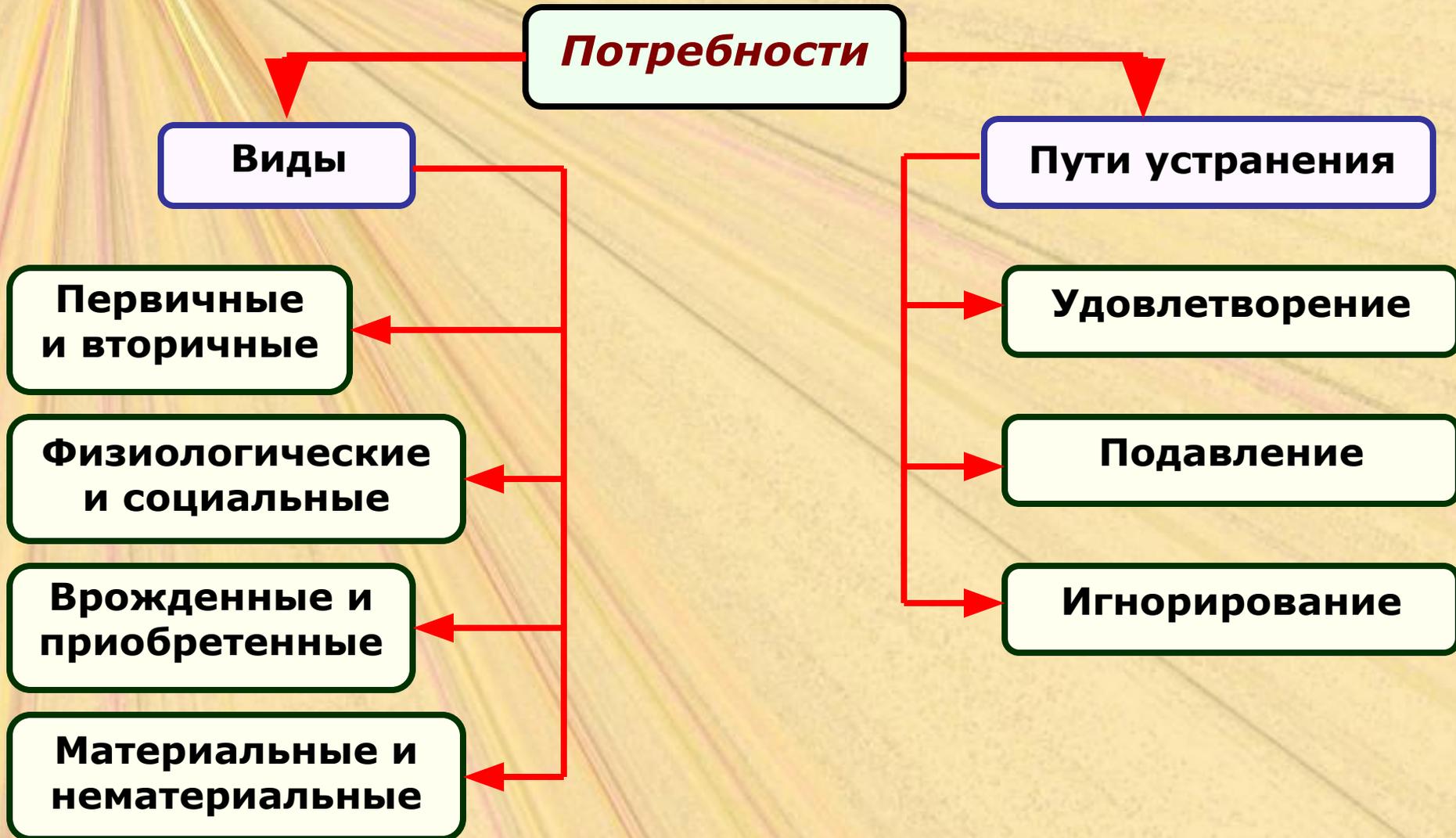


Основные понятия мотивации



Понятие и виды потребностей

Потребность – чувство ощущаемой человеком нехватки чего-либо, принявшее специфическую форму в соответствии с культурным уровнем и личностью индивида



Понятие и виды мотивов

Мотив – находящиеся внутри человека побуждения персонального характера, направляющие его действия на удовлетворение потребности и определяющие, что и как следует сделать



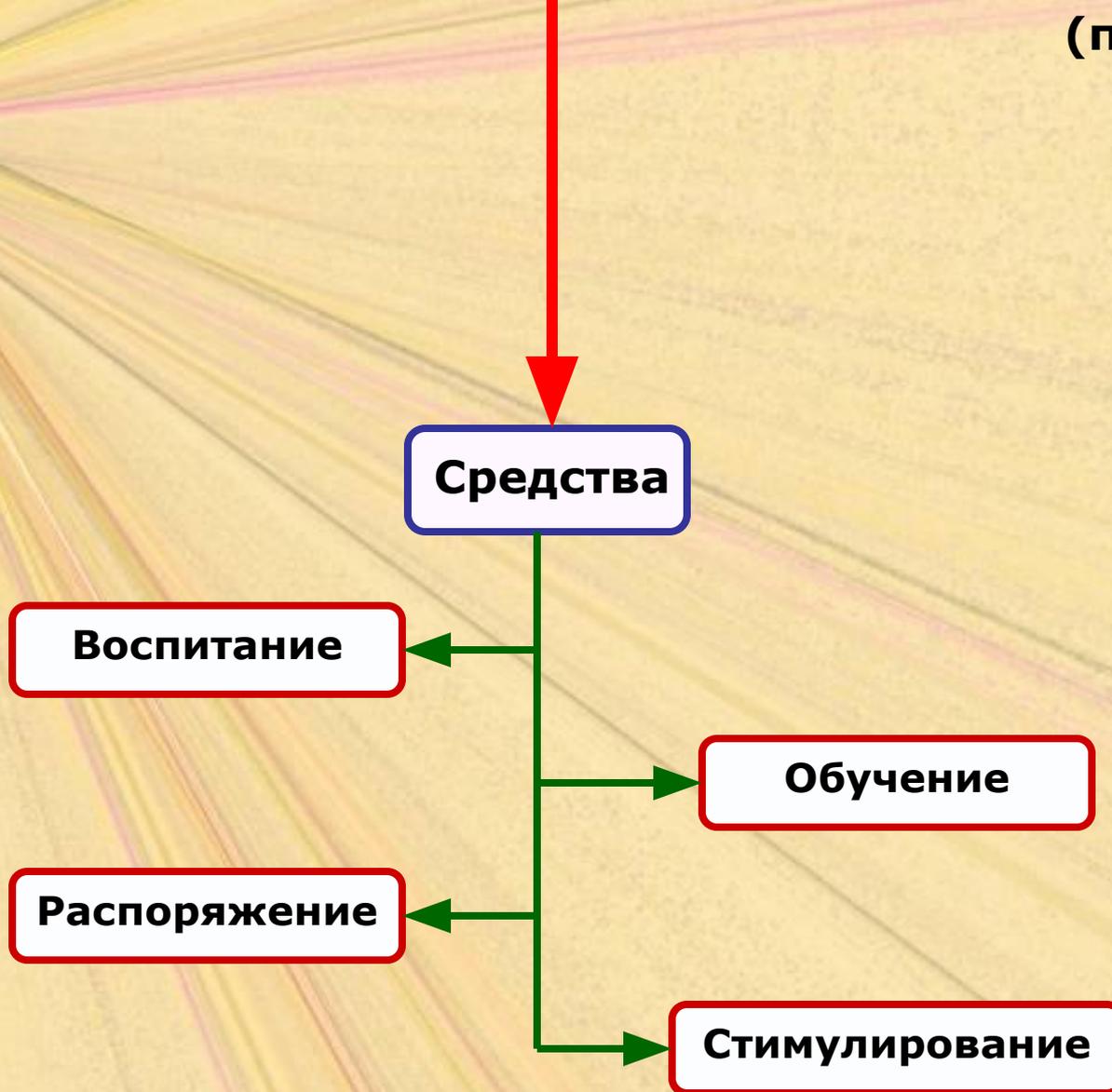
Мотивационная структура – совокупность находящихся в определенном соотношении мотивов индивида

Понятие мотивирования

Мотивирование – процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям посредством пробуждения в нем мотивов

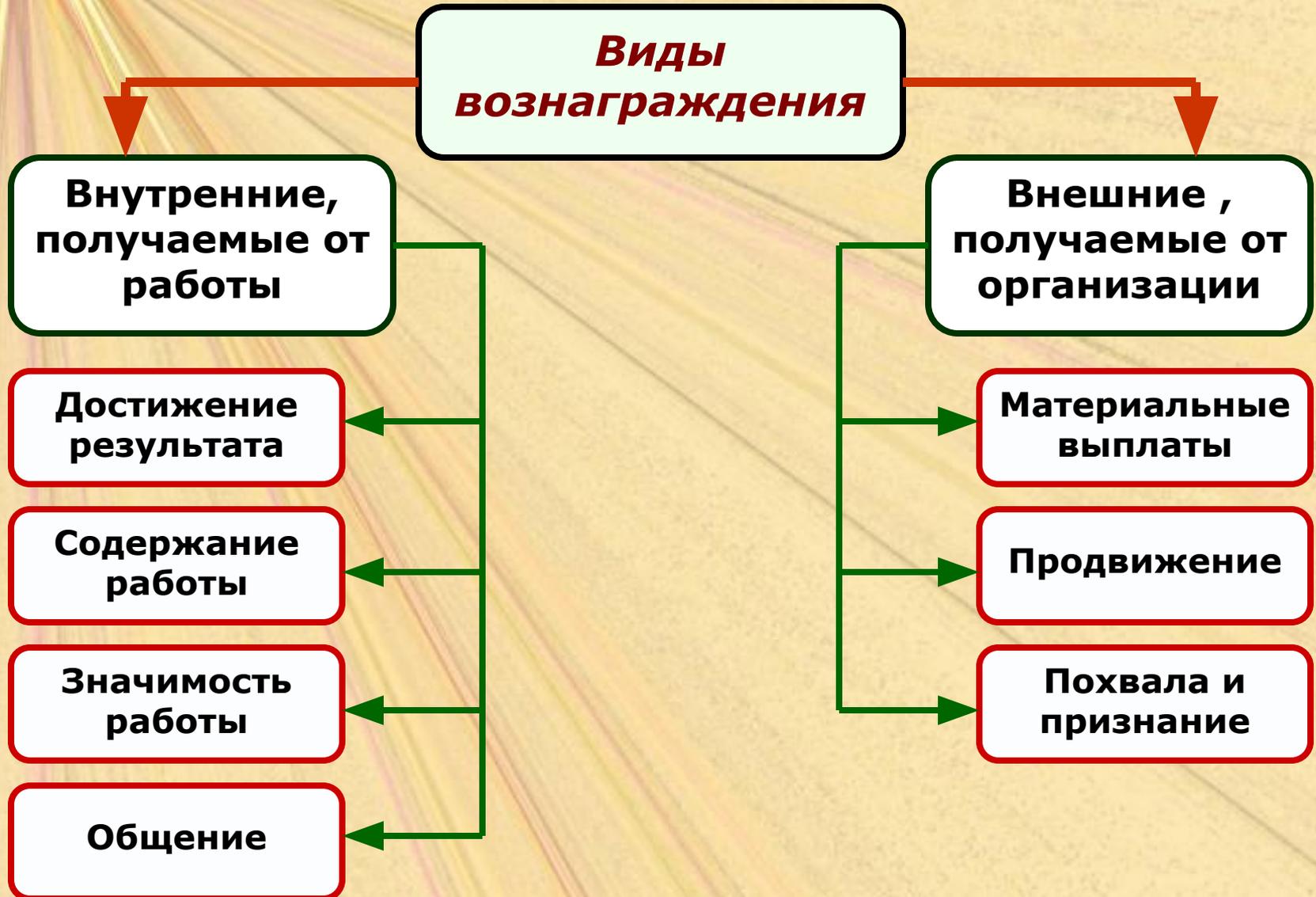


(продолжение)



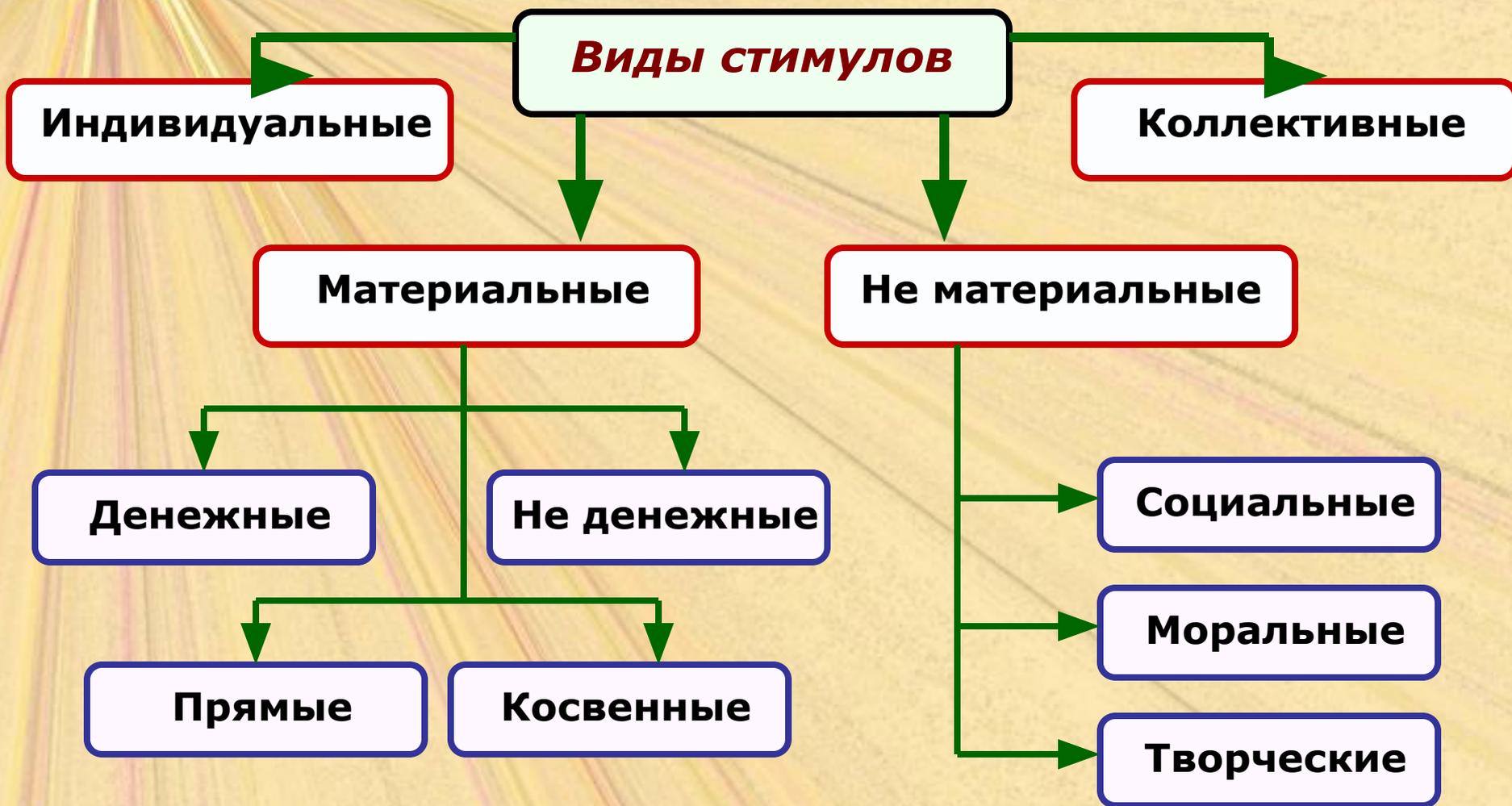
Понятие вознаграждения

Вознаграждение – то, что человек считает для себя ценным



Понятие стимулов

Стимулы – рычаги воздействия на мотивы

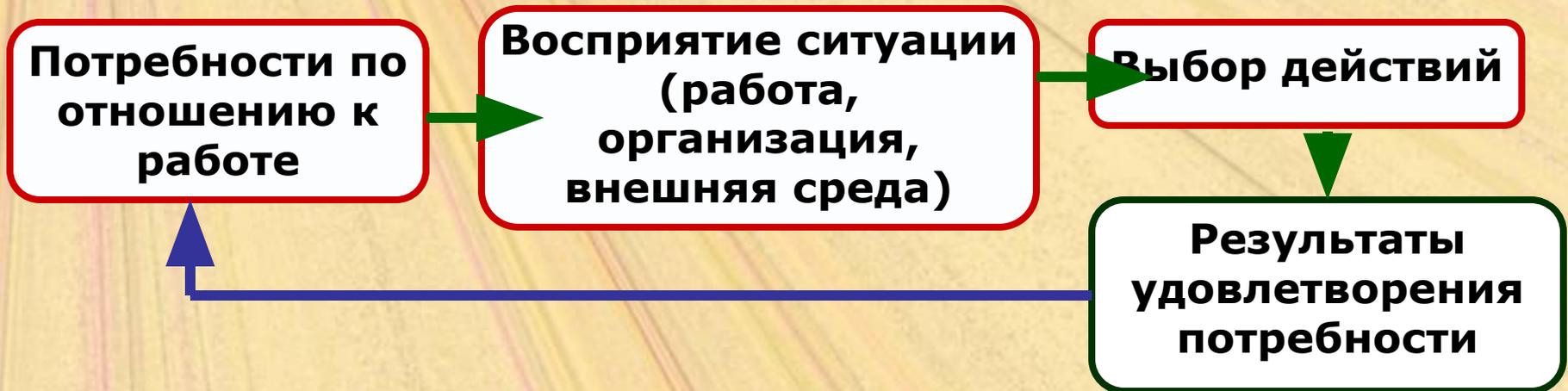


Мотивация через потребности

А.



Б. Рабочий контекст



Процесс мотивации



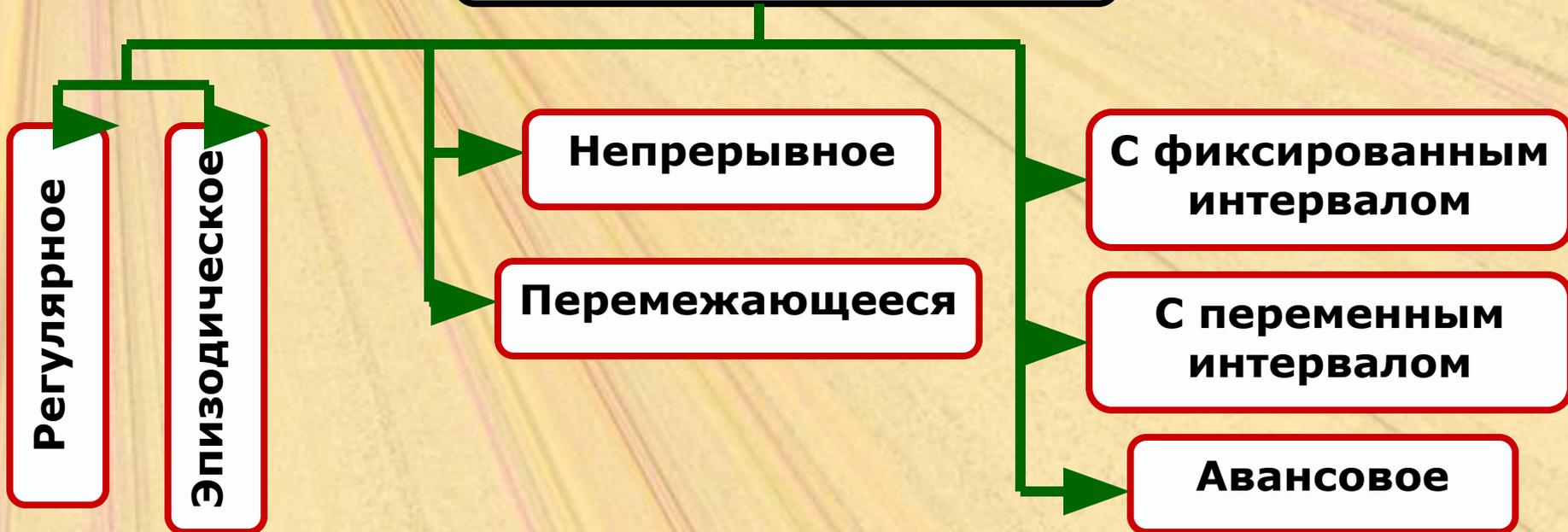
Основные теории мотивации

Содержательные теории (потребностные)	Процессуальные теории (построение процесса)
Иерархии (пирамиды) потребностей А. Маслоу	Теория X и Y Д. МакГрегора
Восходяще-нисходящей иерархии потребностей существования, взаимодействия, роста К. Альдерфера	Теория целеполагания Э. Локка
Двухфакторная теория гигиенических и мотивирующих факторов Ф. Герцберга	Теория справедливости Дж. Адамса
	Теория ожидания В. Врума
Потребностей во власти, успехе, причастности Д. МакКлелланда	Комплексная теория ожидания – справедливости Л. Потрера и Э. Лоулера
Параллельно-поступательного развития потребностей Л. Выготского, А. Леонтьева и Б. Ломова	Партисипативная теория доступа работников к принятию решений и права формировать рабочие группы
	Социальная теория поведения в соответствии с опытом и нормами социальной группы

Использование стимулов



Формы подкрепления



Принципы и требования к стимулированию



Принципы стимулирования	Требования к стимулированию
Демократичность	Комплексность
Понятные условия	Дифференцированность
Ощутимость	Гибкость
Постепенность	Оперативность
Сочетание стимулов и антистимулов	

Интеграционная мотивационная программа

Мотивационная программа

Этапы подготовки

Основные элементы

1. Установление актуальных и понятных целей
2. Устранение препятствий и создание благоприятных условий для достижения целей
3. Справедливая оплата
4. Гласность кадровых решений
5. Гарантии сохранности рабочего места
6. Привлечение к управлению
7. Информирование о методах управления, ответственности должностных лиц и т.п.

I. Анализ методов и форм стимулирования и возможности их применения

II. Анализ потребностей и удовлетворенности работников

III. Выбор методов и форм стимулирования

IV. Апробирование и коррекция

V. Внедрение, контроль эффективности, коррекция

Типы мотивационного климата в Российских организациях



Требовательность Забота о людях	Высокая	Низкая
Высокая	Активно-личностный	Активно-безличностный
Низкая	Пассивно-личностный	Пассивно-безличностный