

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ.

Выполнила студентка

группы МН-3-19-02

Русакова Эвелина Вячеславовна

СОДЕРЖАНИЕ.

1. Процессуальные теории мотивации:
 - 1.1. Теория ожиданий В. Врума;
 - 1.2. Теория справедливости Адамса;
 - 1.3. Комплексная теория мотивации Портера – Лоулера.

Процессуальные теории мотивации.

Процессуальные теории мотивации, не отрицая существование и влияние на человека его потребностей, указывают на то, что поведение людей формируется не только под их воздействием, а так же определяется: восприятием, ожиданиями, связанными с конкретной ситуацией, и возможными последствиями выбранного ими типа поведения. Они описывают динамику взаимодействия различных мотивов и исследуют, как побуждается и направляется поведение человека.



Наиболее известными процессуальными теориями мотивации являются:

- ❖ теория ожиданий В. Врума;
- ❖ теория справедливости С. Адамса;
- ❖ комплексная теория мотивации Портера – Лоулера.



ТЕОРИЯ ОЖИДАНИЙ В. ВРУМА

Теория ожиданий - говорит о том, что наличие у человека потребности не является единственным условием для возникновения у него мотивации к достижению данной цели (обусловленной потребностью). Важным условием является ожидание человеком того, что выбранный им тип поведения и предпринимаемые действия действительно приведут к получению желаемого.



ТЕОРИЯ ОЖИДАНИЙ В. ВРУМА

Автор теории ожиданий – американский ученый Виктор Врум. Впервые изложил свою теорию в книге «Труд и мотивация» (1964).



ТЕОРИЯ ОЖИДАНИЙ В. ВРУМА

Теория ожиданий базируется на трёх взаимосвязях:

1. Ожидания в отношении «Задания – Результат» – это надежда на устраивающее работника соотношение между затраченными усилиями и полученными результатами.
2. Ожидания в отношении «Результат – Вознаграждение» – это ожидания определенного вознаграждения или поощрения в ответ на достигнутый уровень результатов.
3. Ожидания в отношении «Вознаграждения – Удовлетворения» («Валентности») представляют собой предполагаемую степень относительного удовлетворения или неудовлетворения определенным вознаграждением.

СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ В.ВРУМА.

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Применение психологии;
- Минимизирование недовольств;
- Вознаграждение прямо пропорционально усилиям;
- Широкие возможности применения.

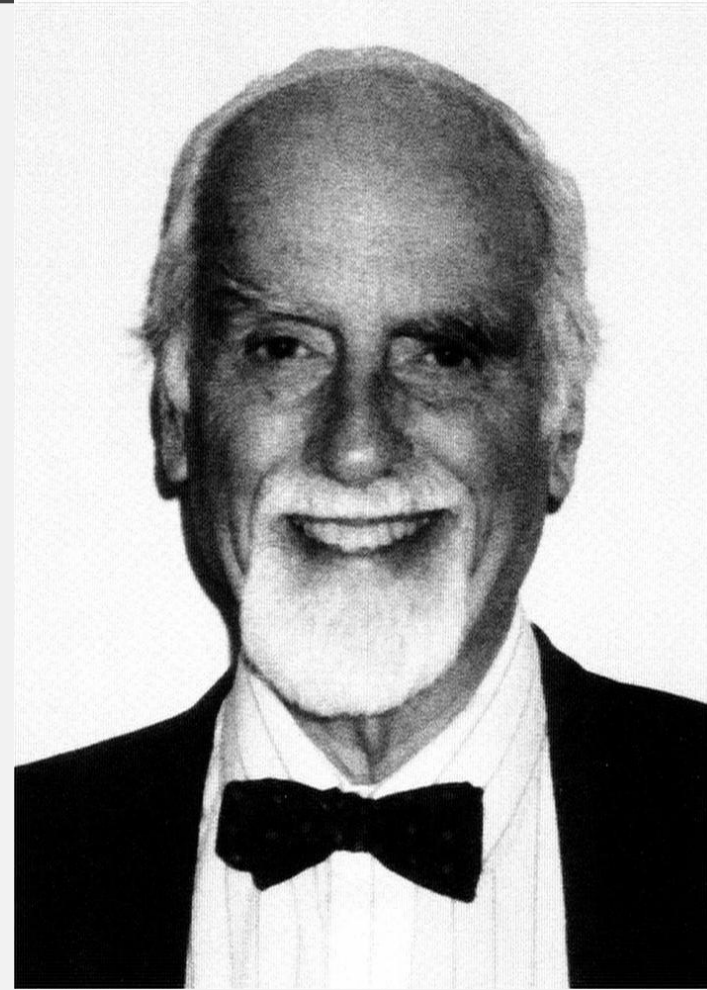
СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Сложность реализации;
- Отсутствие чётких понятий размеров и стимулов;
- Конфликт личных и организационных интересов;
- Не исследует измерение валентности.

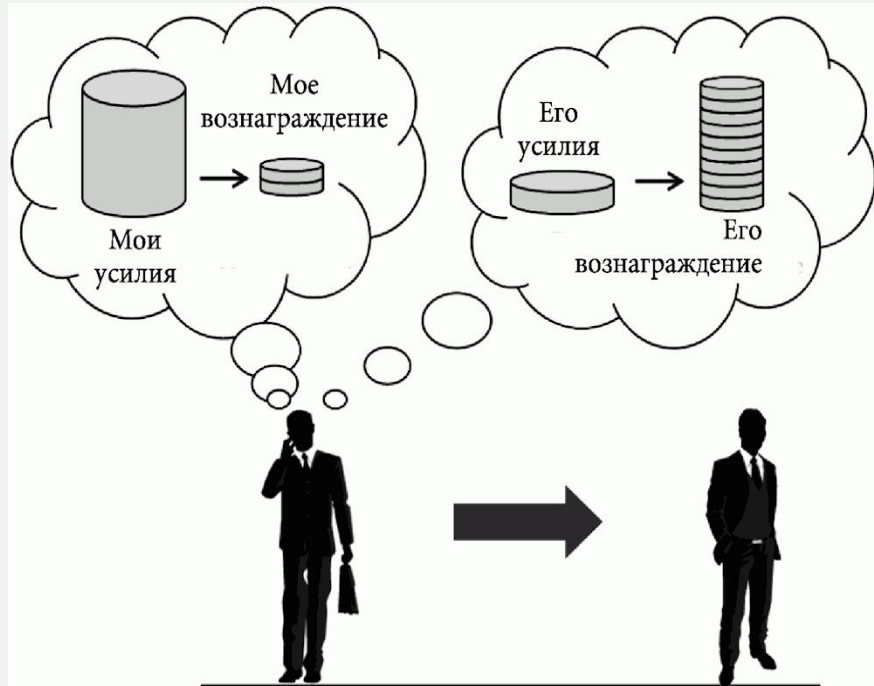
ТЕОРИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ АДАМСА.

Еще одна довольно распространенная процессуальная теория мотивации — это теория справедливости или теория равенства.

Ее предложил в 1963 году американский психолог Джон Стейси Адамс.



ТЕОРИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ АДАМСА.



Теория справедливости Адамса

– утверждает, что люди всегда субъективно оценивают соотношение между полученным вознаграждением и затраченными на его достижение усилиями, а также сравнивают его с соотношением других работников, выполняющих аналогичную работу.

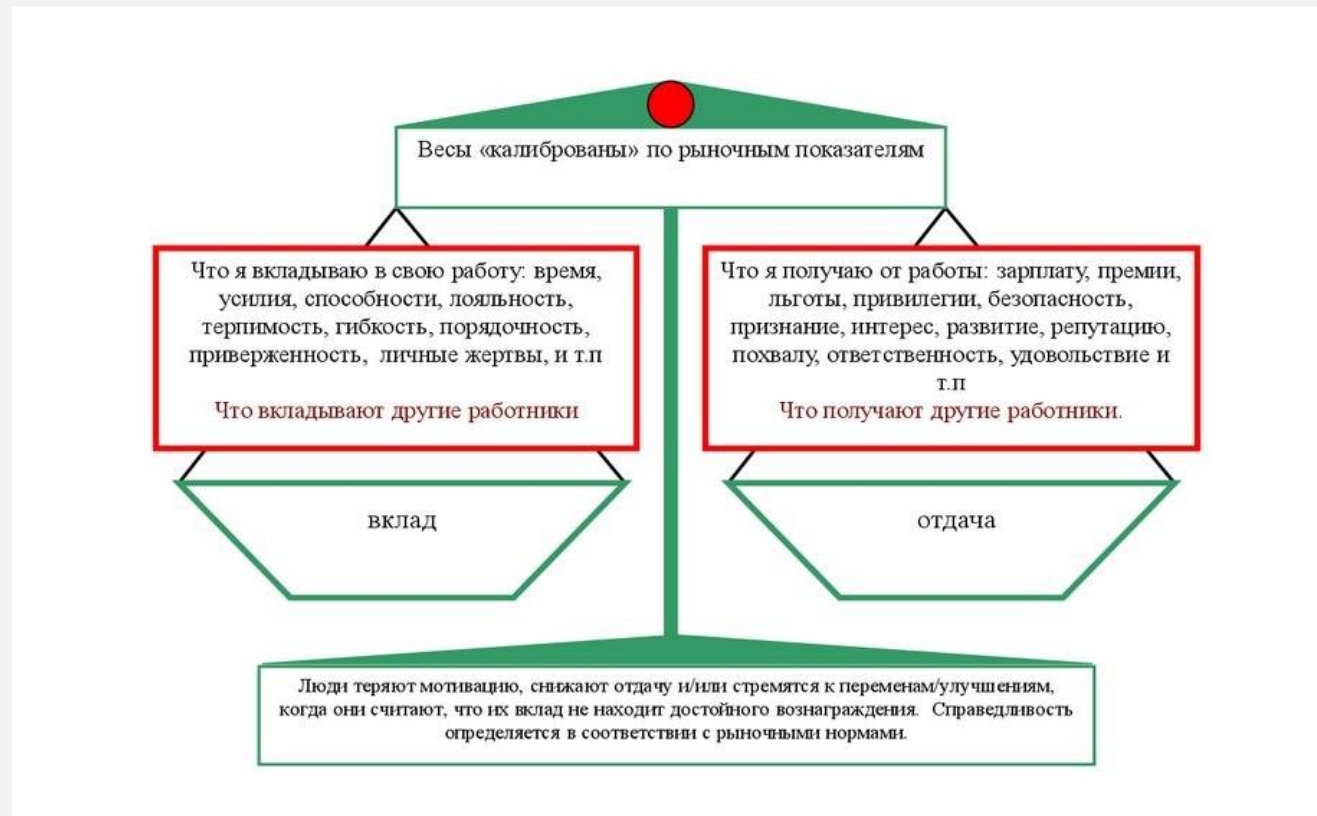
**Следует отметить, что Адамс выделил несколько
возможных реакций работника на
несправедливость:**

- попытка повлиять на организацию с целью изменить оплату или нагрузку других;
- попытка перейти в другое подразделение или другую организацию;
- попытка увеличить вознаграждение за свой труд;
 - выбор другого объекта сравнения;
 - сокращение собственных усилий;
- снижение интенсивности и качества труда.



“ВХОДЫ” И “ВЫХОДЫ” ТЕОРИИ СПРАВЕДЛИВОСТИ АДАМСА

Необходимо обращать внимание на баланс или дисбаланс между приложенными усилиями и получаемым вознаграждением. Адамс определяет их как “входы” и “выходы”.



К так называемым «**входам**» следует отнести:

- Усилия;
- Лояльность;
- Терпимость;
- Трудолюбие;
- Целеустремленность;
- Профессиональные способности;
- Адаптацию в коллективной среде;
- Толерантность;
- Доверие вышестоящему начальству;
- Гибкость;
- Вклад работника в совместный процесс и т.д.

«**Выходы**» — это результат работы, то, что работник получает взамен. К «**выходам**» можно отнести:

- все финансовые вознаграждения (заработную плату, льготы, пособия, пенсионное обеспечение и т. д.);
- нематериальные активы (сохранность рабочего места, благодарность, похвалу начальника, повышение репутации, статус, степень внутренней заинтересованности работой).

ТЕОРИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ АДАМСА.

Существуют три уровня справедливости:

- ❖ Неравенство при “переплате”, когда отношение собственных “выходов” к собственным “входам” больше отношения “выходов” других работников к их “входам”.
 - ❖ Полное равенство, когда отношение собственных “выходов” к “входам” равно отношению “выходов” других работников к “входам”.
- ❖ Неравенство при “недоплате”, когда отношение собственных “выходов” к “входам” меньше отношения “выходов” других работников к их “входам”.



ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ТЕОРИИ СПРАВЕДЛИВОСТИ АДАМСА.

ПЛЮСЫ

- Цикличная отдача;
- Разная мотивация;
- Нормативная справедливость;
- Возможность совершенствоваться.

МИНУСЫ

- Относительность понятия мотивации;
- Невозможность объективно оценить каждого;
- Необходимость соблюдения последовательности;
- Невозможность идеального осуществления.

КОМПЛЕКСНАЯ ТЕОРИЯ МОТИВАЦИИ ПОРТЕРА – ЛОУЛЕРА.

Комплексная мотивационная теория, объединяющая в себе элементы как теории ожиданий, так и теории справедливости, является теория, предложенная в 1968 году Лайманом Портером и Эдвардом Лоулером.



Лайман Портер



Эдвард Лоулер

КОМПЛЕКСНАЯ ТЕОРИЯ МОТИВАЦИИ ПОРТЕРА – ЛОУЛЕРА.

Теория Портера-Лоулера основана на утверждении, что на мотивацию человека влияет целый ряд факторов, важнейшими из которых являются:

- Затраченные усилия;
- Полученный результат;
- Вознаграждение и его восприятие работником;
- Степень удовлетворенности.

Визуализированная модель мотивации позволяет сделать выводы:

- ❖ усилия, которые сотрудник прикладывает к работе, зависят от вознаграждения, его ценности и вероятности получения;
- ❖ личной мотивации недостаточно для достижения цели, если сотрудник не обладает необходимыми навыками, талантами и способностями;
- ❖ получение желаемого результата невозможно, если сотрудник не знает своей роли, то есть не владеет необходимыми инструментами;
- ❖ весомое значение имеет личное мнение персонала о результатах проделанной работы;
- ❖ моральное состояние сотрудника зависит от усилий, которые он прикладывает к работе.

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ТЕОРИИ ПОРТЕРА – ЛОУЛЕРА.

ПРЕИМУЩЕСТВА

- Комплексность;
- Учитывается важность уровня самосознания работника;
- Изменено направление зависимости «удовлетворенность трудом – результативность»: результативный труд ведет к удовлетворению;
- Только при наличии определенных условий рост заработной платы стимулирует повышение производительности труда.

НЕДОСТАТКИ

- Точное определение ценности вознаграждения – основная проблема и для руководителя, и для работника;
- Оценка способностей и черт характера субъективна и может не соответствовать действительности;
- Выбор адекватного вознаграждения ограничен ресурсами организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Рассмотренные теории мотивации позволяют определить достаточно широкий спектр стимулов преимущественно нематериального характера и методы управления.

Совокупность методов управления обусловлена целями управления, особенностями объектов и субъектов управления, а также ситуацией.

Среди доступных направлений мотивации персонала, являющихся резервом повышения эффективности деятельности организации, необходимо выделить:

- ❖ повышение демократичности руководства;
- ❖ участие в успехе и в прибыли;
- ❖ предоставление возможности для обучения;
- ❖ создание творческой атмосферы, дающей возможности самовыражения.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!