



Современные теории мотивации

Выполнила студентка

Группы РРК851-9

Чубукова Александра Павловна

- На сегодняшний день менеджеры многих предприятий сталкиваются с тем, что многие сотрудники не всегда довольны своей, пусть даже и «не низкой» заработной платой. Потребности людей значительно возросли, поэтому опытный руководитель должен уметь мотивировать сотрудников, для повышения эффективного труда.

Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.



Наиболее распространенными являются определения мотивации как движущая сила поведения, как побуждение человека активно действовать с целью удовлетворения своих нужд. Мотивацию трактуют и как состояние лица, которое характеризует уровень активности и направленности действия человека в определенной ситуации. При этом мотивация является поводом, причиной, объективной необходимостью что либо сделать, побуждение к определенному действию.



Говоря о интересе сотрудника в высокой производительности своего труда, менеджеры используют такие термины, как «стимулирование» и «мотивация» как близкие по значению синонимы. Считается, что значительной разницы между ними нет. Это в корне ошибочная для современных менеджеров-практиков тенденция.

Мотивация в современном мире представляет собой совокупность внешних и внутренних сил, оказывающих существенное влияние на поведения человека.

Стимул – это внешний толчок, внешняя причина и побуждение к действию.

Общая схема мотивационного процесса, которая отражает цикличность и взаимосвязь мотивов, целей и потребностей представлена на схеме.



С помощью мотивации руководство предприятия может решать следующие задачи



Основными задачами мотивации являются:

- формирование у каждого работника понимания сущности и значения мотивации в трудовой деятельности;
- обучение персонала и менеджеров психологическим технологиям общения внутри организации;
- формирование у каждого менеджера либерально-демократических навыков управления персоналом с использованием современных методов мотивации.

Современные теории мотивации можно разделить на два основных направления содержательные и процессуальные.

Содержательные теории основываются на идентификации тех внутренних побуждений (потребностей), которые заставляют людей действовать так, а не иначе. Согласно классику менеджмента А. Маслоу, все потребности человека можно разделить на пять групп:

- физиологические потребности — необходимые для выживания;
- потребности в безопасности и уверенности в будущем;
- социальные потребности — потребности в причастности к какому-либо человеческому сообществу, группе людей;
- потребности в уважении, признании;
- потребности самовыражения.

Д. МакКлелланд в своих работах исследовал психологические аспекты мотивации и выделил три уровня потребностей:

- потребность власти — желание воздействовать на других людей;
- потребность успеха – удовлетворяется не провозглашением успеха какого-либо человека, а процессом доведения работы до успешного завершения;
- потребность в причастности – означает, что люди заинтересованы в компании знакомых, налаживании дружеских отношений, оказании помощи другим.

Эти потребности определяют процесс мотивации, как неотъемлемую составную часть социальной жизни человека.

- Основные **процессуальные** теории – это теория ожидания, теория справедливости и модель мотивации Портера-Лоулера. В них анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения.
- **Процессуальные** теории не оспаривают существование потребностей, но считают, что поведение людей определяется не только ими. Согласно процессуальным теориям, поведение личности является также функцией ее восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, возможных последствий выбранного им типа поведения.

Теория ожидания подчеркивает важность трех взаимосвязей (и соответствующих им ожиданий):

- затраты труда — результаты;
- результаты — вознаграждение;
- вознаграждение — валентность;



- Поскольку разные люди обладают различными потребностями, то конкретное вознаграждение они оценивают по-разному. Руководство должно сопоставить предлагаемое вознаграждение с потребностями сотрудников и привести их в соответствие.
- Для эффективной мотивации менеджер должен установить твердое соотношение между достигнутыми результатами и вознаграждением. Необходимо давать вознаграждение только за эффективную работу. Также менеджер должен сформировать высокий, но реалистичный уровень ожидаемых от подчиненных результатов.



Сущность теории справедливости сводится к тому, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу.

Если сравнение показывает дисбаланс и несправедливость, то у человека возникает психологическое напряжение. В результате необходимо исправить дисбаланс, снять напряжение сотрудника и дополнительно его мотивировать. Люди могут восстановить баланс либо изменив уровень затрачиваемых усилий, либо пытаясь изменить уровень получаемого вознаграждения.

Достиженные результаты могут повлечь внутренние вознаграждения (удовлетворение от выполненной работы) и внешние вознаграждения (похвала руководителя, премия).
Удовлетворение — это результат внешних и внутренних вознаграждений с учетом их справедливости.

Один из наиболее важных выводов этой теории — результативный труд ведет к удовлетворению.



В основе всех рассмотренных теорий лежит глубокое исследование психологических аспектов мотивации с целью выделения основных потребностей индивидуума, а также их структурирование по различным классификационным признакам.

- **Вывод.** На основе выше изложенного мы приходим к выводу, что менеджеры при внедрении методов и приемов мотивации персонала обязаны изучать социально-психологический климат в коллективе.
- Важно применять не только материальную мотивацию сотрудников, но и проводить моральное поощрение (напр.: публичное поощрение сотрудников благодарностями, повышение в должности, связанное с увеличением перечня обязанностей и т.д.).
- Это позволит повысить эффективность производственного процесса и управления персоналом.





Спасибо за внимание!