

**Сущность мотивации
и
теории
справедливости.**

A stylized illustration of a female doctor with short brown hair, wearing a white lab coat over a red and purple top. She is holding a dark green clipboard in her left hand and has a stethoscope around her neck. The background is split into a white top half and a dark blue bottom half. The text is overlaid in large, bold, black letters.

1. Введение

Мотивация – это деятельность, которая активизирует коллектив предприятия и каждого работающего и побуждает их эффективно трудиться для выполнения целей. Только тот руководитель добивается успеха, который признает людей главным источником развития организации.

В основе мотивации лежат потребности. Они выступают внутренними источниками развития личности и ее деятельности. Более заметную роль в мотивации играет интерес – глубоко осознанная и воспринятая человеком потребность, обеспечивающая направленность личности на осознание и достижение определенных целей



a



б

2. СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ

От мотивации зависит исполнительность работников, а исполнительность, в свою очередь, зависит от четырех факторов: от сноровки и способностей; от четкого понимания природы работы; от понимания того, что случится, если работа выполнена хорошо или плохо; собственно мотивация.

Путь к эффективному менеджменту лежит через понимание мотивации человека. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать результативную систему форм и методов управления человеком. Для этого необходимо знать, как возникают или чем вызываются те или иные мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей



Мотивация возникает из неудовлетворенных нужд и стремления удовлетворить их в случае успеха. Некоторые нужды, такие как голод, никогда не удовлетворяются полностью, а только на короткий промежуток времени. Даже если в чем-то мы получаем удовлетворенность, другие нужды заставляют нас действовать.

3. Виды мотивов к труду

1) мотив социальности (потребность быть в коллективе). Этот мотив в особенности характерен для восточного (японского) стиля управления персоналом «групповая мораль». Потребность работать в «хорошем коллективе», по мнению многих социологов, входит в лидирующую группу ориентации работника в России;

2) мотив самоутверждения характерен для значительного числа работников, преимущественно молодого и среднего возраста. Он является собственно мотивирующим фактором для сотрудников высокой квалификации;

3) мотив самостоятельности присущ работникам с «хозяйской» мотивацией, которые готовы жертвовать стабильностью, а иногда и более высокими заработками взамен установки «быть хозяином и самостоятельно вести свой бизнес»;

4) мотив надежности (стабильности) присутствует тогда, когда предпочтение отдается стабильности бытия и деятельности. В силу различных причин (исторических, этнических и д.т.) доля россиян, ориентирующихся на надежность и стабильность, существенно выше доли тех, кто предпочитает риск и предпринимательство;

5) мотив приобретения нового (знаний, вещей и т. д.) лежит в основе многих элементов воздействия. Особенно он важен в среде высококвалифицированных специалистов;

6) мотив справедливости. В каждом обществе устанавливается свое понимание справедливости. Однако несоблюдение справедливости с точки зрения работников ведет к дебмотивации;

7) мотив состязательности как основа организации соревнования на предприятии один из сильнейших мотивов, действующих во все времена. Определенная степень выражения состязательности генетически присуща каждому человеку. При малых затратах он дает ощутимый экономический эффект.

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.

ВН и ВН

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. Это может быть как нормальная оплата работы или премия, так и простая похвала или иной вид морального поощрения.

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. Второй тип мотивации требует от самого менеджера гораздо больших усилий, знаний и способностей.

4. Теория справедливости

Теория справедливости, разработанная Стейси Адамсом (1963 г.), акцентирует внимание на восприятии людьми справедливости своего вознаграждения по сравнению с другими людьми. Сущность теории справедливости состоит в том, что сотрудники сравнивают свои усилия (затраты труда, вклады) и вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других лиц, находящихся в схожих рабочих ситуациях. Теория основана на предположении, что люди, работающие за вознаграждение, получаемое от организации, мотивируются желанием получать справедливое вознаграждение за выполняемую работу. Справедливость своего вознаграждения работники оценивают соответствием затрат (усилий) и результатов.

1.Пустая таблица	2.
3.	4.
5.	6.
7.	8.
9.	

5.ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Правильная мотивация работников со стороны руководителей влечет за собой адаптацию работника в организации, что является залогом успешной деятельности последней. В практических целях руководители всех уровней управления должны иметь представление о возможных путях мотивирования своих подчиненных, а также самих себя. Знание теорий мотивации для руководителей является необходимым для применения в практической деятельности.

Имея определенное расположение, желание и настроение, человек каждую конкретную работу персонифицирует, придавая ей уникальный характер. Однако из этого не следует, что им невозможно управлять. Напротив, если хорошо знать и понимать, что движет человеком, можно таким образом построить управление, что он сам будет стремиться выполнять свою работу наиболее результативно и наилучшим образом.

Спасибі за внимание !!

