



САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

Мотивация команды

к.э.н, доцент
Матвеева Юлия Валерьевна

Самара
2020



1. Общие понятия мотивации
2. Теории мотивации
3. Система мотивации
4. Сопоставление терминов «мотивация» и «стимулирование»
5. Инструменты мотивации
6. Материальные и нематериальные методы стимулирования и мотивации



ПОНЯТИЕ МОТИВАЦИЯ И ЕЕ ЦЕЛЬ

Мотивация – осознанное человеком побуждение к активности, целенаправленному действию, решению поставленных задач.

Мотивация – стремление работника удовлетворять свои потребности посредством трудовой деятельности.

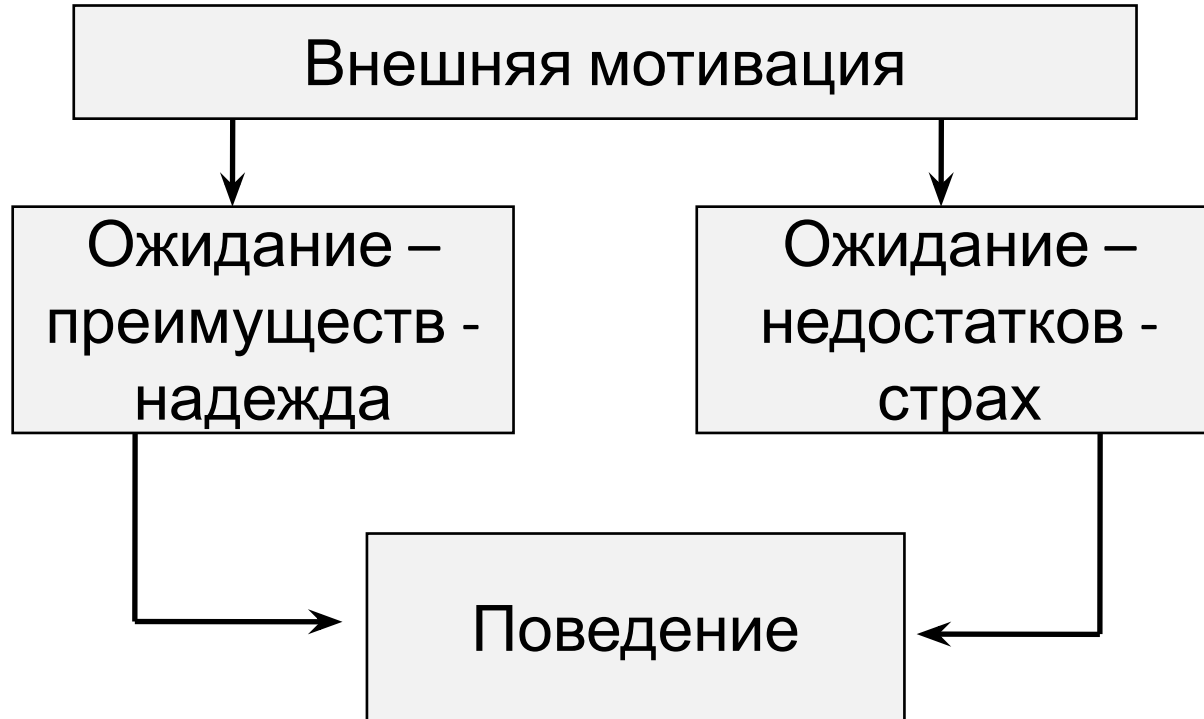


Основная цель мотивации персонала - заключается в создании благоприятных условий, побуждающих сотрудника к эффективной деятельности, что соответственно повысит результативность труда.



ВИДЫ МОТИВАЦИИ. ВНЕШНЯЯ МОТИВАЦИЯ.

Внешняя мотивация – это мотивация поведения, определяющаяся влиянием внешних факторов, физических или социально – психологических.



Внешняя мотивация на начальном этапе, выполняет роль опоры для создания системы эффективного труда.



ВИДЫ МОТИВАЦИИ. ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ.

Внутренняя мотивация – это мотивация, движущей силой которой являются не внешние воздействия, а нечто изнутри самого человека (понимание смысла, убежденность).





СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ.

1. ТЕОРИЯ А. МАСЛОУ

Существуют общие потребности для человека, которые должны быть удовлетворены до того, как человек перейдет на более высокий уровень мотивации.





СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ. 2. ТЕОРИЯ Ф. ГЕРЦБЕРГА

Гигиенические факторы



Политика организации

Условия труда

Социальный статус, З/П

Мотивирующие факторы



Продвижение по службе

Успех

Одобрение результатов

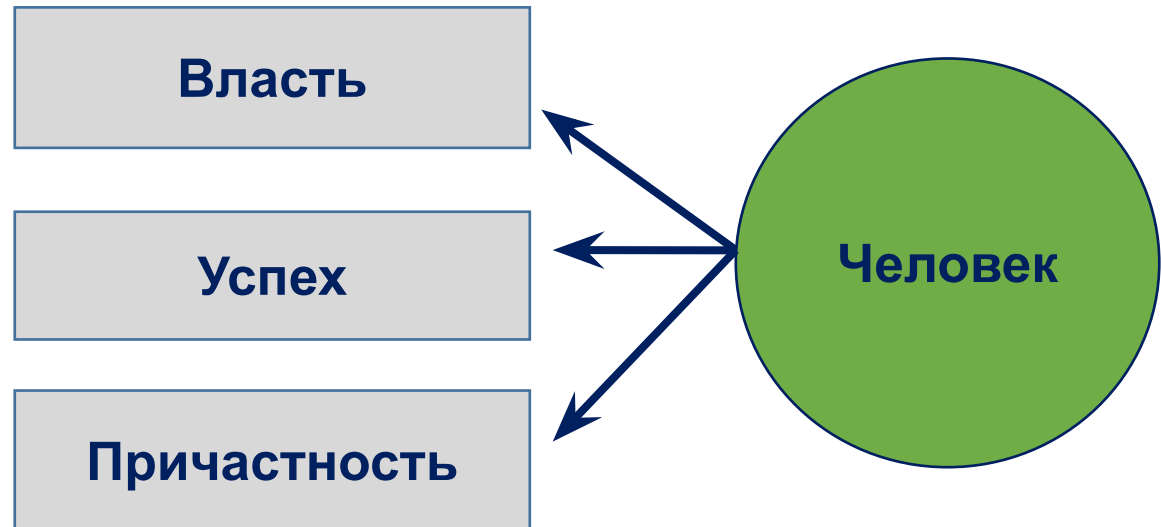
Теория основывается на делении факторов, способствующих удовлетворению от работы.



СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ.

3. ТЕОРИЯ Д. МАККЛЕЛЛАНДА

Эти три потребности, МакКлеелланд рассматривает, как приобретенные под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения.

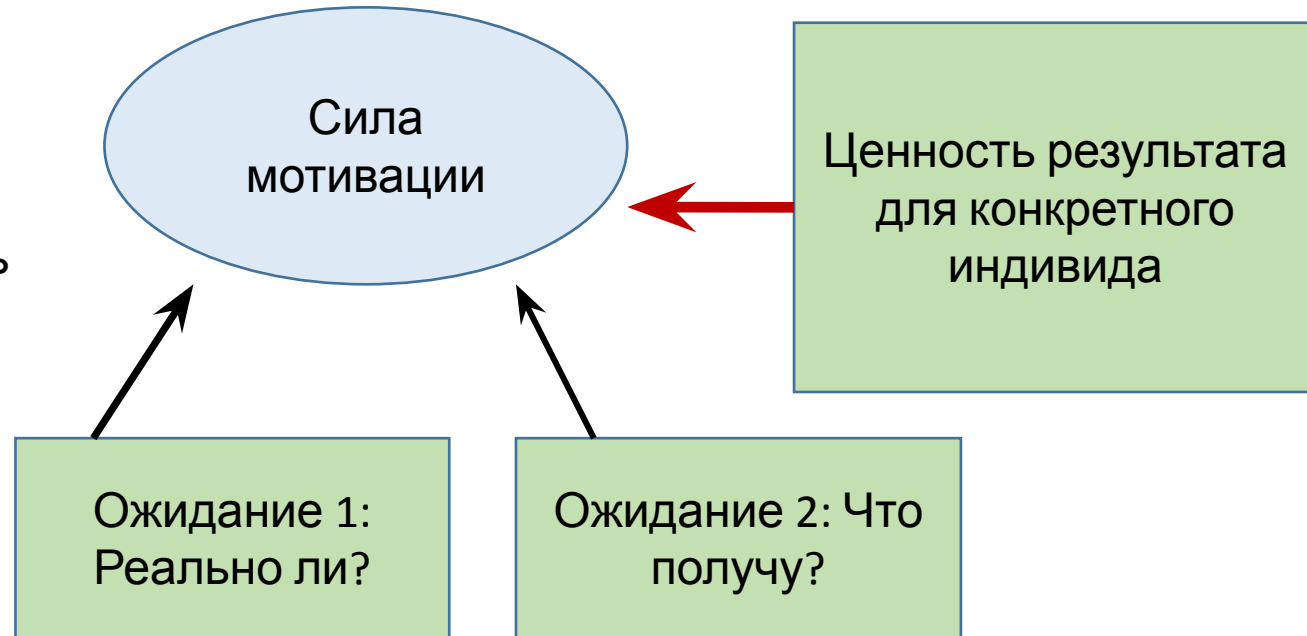




ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ.

1. ТЕОРИЯ ОЖИДАНИЙ В. ВРУМА.

Мотивация =
Ожидания × Значимость



Согласно **теории ожиданий**, мотивационный эффект оказывают не сами потребности людей, а мыслительный процесс, в котором индивид оценивает реальность достижения поставленной цели и получения желаемого вознаграждения.



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**, т. е. человек считает, что его коллега получил за такую же работу большее вознаграждение, то у него возникает **психологическое напряжение**, если он считает, что получил **больше**, чем его коллега, то возникает **чувство вины**.

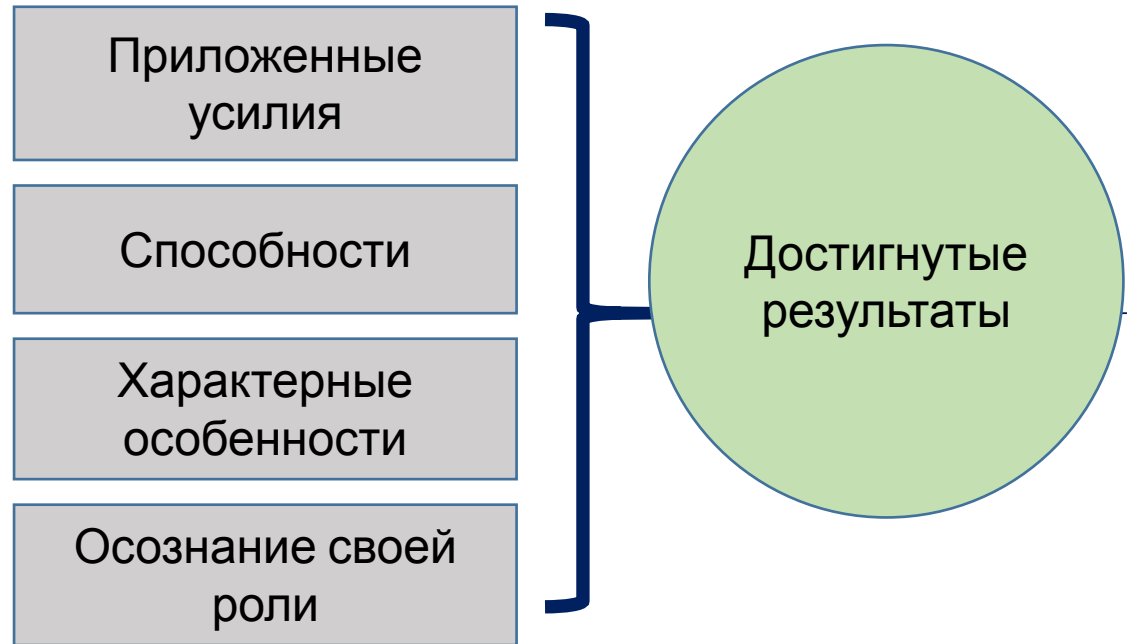




ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ. 3.МОДЕЛЬ ПОРТЕРА – ЛОУЛЕРА.

Достигнутые результаты зависят от **приложенных сотрудником усилий**, его способностей и характерных особенностей, а также осознания им своей роли.

Уровень приложенных усилий будет определяться **ценностью вознаграждения** и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечет за собой вполне определенный уровень вознаграждения.





ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ. 4. ТЕОРИЯ «Х» И «У» Д. МАКГРЕГОРА.

Согласно данной теории, люди подразделяются на категорию «Х» и категорию «У», также существует категория «Z».

Теория «Х»

- Люди не любят трудиться, стараются при любой возможности избежать работы;
 - Люди безынициативны и пассивны;
- Руководителю необходимо:**
- привлекать сотрудников к коллективной работе; проявлять заботу о сотрудниках, а главное своевременно их поощрять.

Стиль управления людьми «Х» **авторитарный**, включающий в себя:
бюрократический (давать инструкции);
харизматический (воля и авторитет руководителя);
патриархальный (подчинение по возрасту или происхождению)





- Люди активны, проявляют инициативу;
- Самостоятельны, берут на себя ответственность, приобщены к целям организации;
- Зачастую творчески подходят к трудовому процессу.

Стиль руководства людьми «Y»

демократический стиль руководства:

- **информирование работников;**
- **совместное обсуждение целей и задач (организации);**
- **коллективное принятие решений.**



РАЗНОВИДНОСТИ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ.

ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА		НЕЭФФЕКТИВНАЯ И ВРЕДНАЯ	
Лояльность	Эффективная система	Текущая	<ul style="list-style-type: none">•Повышает эффективность труда;•мотивирует.
Инициативность	Неэффективная система	Инертная	<ul style="list-style-type: none">•Не повышает эффективность труда;•не мотивирует.
Креативность	Вредная система	Безразличная	<ul style="list-style-type: none">•Снижает эффективность труда;•демотивирует
Ответственность		Безответственная	
Активность		Пассивность	



РАЗЛИЧИЕ ПОНЯТИЙ МОТИВ И СТИМУЛ

Мотивы – внутренние побуждения к действиям, на основе личных интересов. Мотив порождается определенной потребностью и выражает готовность к деятельности, побуждает к активности.



Стимулы – внешние причины, побуждения, которые могут вызвать разные мотивы.

Иными словами:

Стимулирование – мера внешней поддержки, благодаря которой осуществляется воздействие на активность человека.



1) Направленность (мотивация – внутренняя; стимулирование – внешнее);

2) Содержание

Стимулирование является позитивным или негативным побуждением к действию (поощрение или наказание), а мотивация носит только положительный характер.

3) Существование

Стимулирование используется до того момента, пока оно не отменено, мотивация – до тех пор, пока она не реализована.

4) Цель

Стимулирование – способ воздействия на человека, мотивация – удовлетворение внутренней потребности.

5) Принадлежность

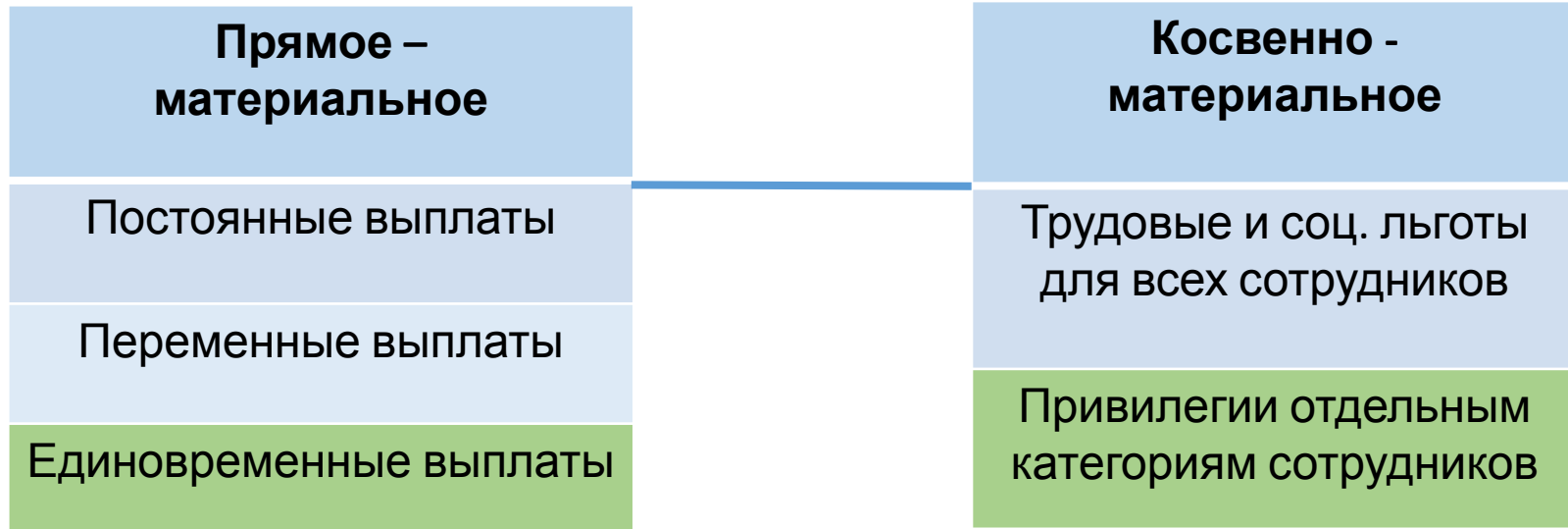
Мотивация – свойственна конкретному человеку (работнику), стимулирование – как правило, группе людей, объединенных по единому признаку.



МОТИВАТОРЫ	ВНУТРЕННИЕ	ВНЕШНИЕ
МАТЕРИАЛЬНЫЕ	Карьерный рост с повышением з/п	<ul style="list-style-type: none">•Бонусы;•Премии;•Компенсации
НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ	<ul style="list-style-type: none">•Признание коллектива;•Статус;•Любимое дело	<ul style="list-style-type: none">•Похвала;•Доска почета;•Порицание;•Тренинги и т.д.



СТРУКТУРА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ





МЕТОДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.

- **Постоянные выплаты** порождают уверенность в завтрашнем дне, создают ощущение стабильности;
- **Переменные и единовременные выплаты** поддерживают тонус и являются стимулом к труду.
- **Льготы и привилегии** подчеркивают заботу и уважение к сотрудникам.
- Особое внимание следует уделить **переменной части заработной платы**, которая устанавливает соответствие между уровнем оплаты и вкладом в общий успех организации.





- **Мотивирующие совещания**

в процессе обсуждения вопросов организации, к сотрудникам обращаются с «наставляющей» речью, подчеркивая их вклад в трудовую деятельность.

- **Конкурсы и соревнования**

во время подобных мероприятий, в каждом сотруднике просыпается дух соперничества, что является стимулом к эффективному выполнению работы.

- **Поздравления со знаменательными датами**

это выражает внимательность и уважение к сотрудникам со стороны руководителя.

- **Публичная похвала сотрудника руководителем**

публичное выражение благодарности вселяет в сотрудника уверенность в своих силах;

- **Оценки коллег**

также влияют на мотивацию сотрудника.





САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

**БЛАГОДАРЮ
ЗА ВНИМАНИЕ**

ул. Московское шоссе, д. 34, г. Самара, 443086
Тел.: +7 (846) 335-18-26 , факс: +7 (846) 335-18-36
Сайт: www.ssau.ru, e-mail: ssau@ssau.ru