

***МОТИВАЦИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ  
УПРАВЛЕНИЯ***



# *Мотивы трудовой деятельности*

## Высшая ступень 14-15%

Работа важна и интересна независимо от оплаты

## Вторая ступень 12%

Работа признается делом важным, но не настолько, чтобы заслонить другие стороны жизни

## Третья ступень 65%

Работа рассматривается почти исключительно как источник средств к существованию

## Низшая ступень 4-5%

Работа является для человека неприятной обязанностью, и если бы была возможность, он вообще бы не работал

# Теории поведения человека

Теория X	Теория Y	Теория Z
<ul style="list-style-type: none"><li>• «Средний» человек не любит работать</li><li>• Люди не могут внести позитивный вклад в деятельность организации</li><li>• «Средний» человек стремится избежать ответственности и быть в безопасности</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Для «среднего» человека работать естественно</li><li>• Усердие зависит от вознаграждения</li><li>• Человек привыкает к ответственности</li><li>• Интеллектуальный потенциал «среднего» человека выше возможностей реализации</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Люди трудятся в полном согласии друг с другом</li><li>• Трудятся не за страх, а за совесть с большим энтузиазмом</li><li>• Развито чувство общности и принадлежности к коллективу</li></ul>

# Теории мотивации

**Содержательные** теории мотивации основываются на выявлении внутренних побуждений (потребностей), которые вставляют людей действовать так, а не иначе

- теория потребностей Маслоу
- теория потребностей Мак-Клелланда
- теория потребностей Герцберга

**Процессуальные** теории мотивации более поздние, они основываются на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания

- теория ожиданий
- теория справедливости
- теория Портера-Лоулера

# *Пирамида потребностей по Маслоу*



# Теория двойственности Герцберга

- Гигиенические факторы
- Мотиваторы

# Теория двойственности Герцберга

- Гигиенические факторы



Условия труда



Социальные отношения



Стиль руководства








Вознаграждение



Климат на предприятии

# Теория двойственности Герцберга

- **Мотиваторы**

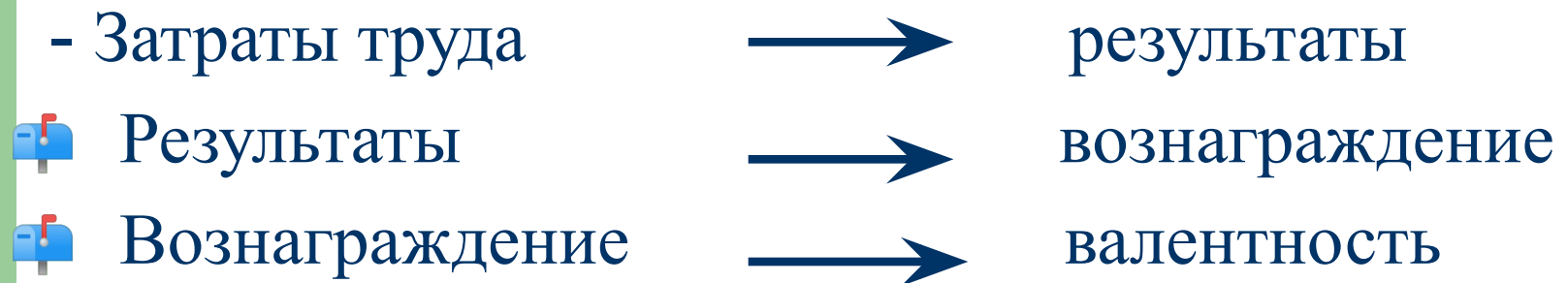
-  Работа как ценность сама по себе
-  Чувство ответственности
-  Переживание успехов на работе
-  Признание
-  Возможности совершенствоваться








# Теория Мак Клееланда

- **Потребность власти**
- **Потребность успеха**
- **Потребность в причастности**

# Теория ожидания



# Теория Портера - Лоулера

-  Затраченные усилия
-  Восприятие
-  Полученные результаты
-  Вознаграждение
-  Степень удовлетворения

# Контроль и контроллинг в системе современного менеджмента

**Контроль** – процесс определения, оценки и информирования об отклонениях действительных значений от заданных или их совпадениях и результатах их анализа

# Виды контроля

- По принадлежности к предприятию – носителю контроля



Внутренний



Внешний

# Виды контроля

- По регулярности



Регулярный



Нерегулярный



Специальный

# Виды контроля

- По объекту контроля



За объектом



За решением



За результатами

# Виды контроля

- По основанию обязанности



Добровольный



Согласно уставу



Договорной



Согласно закону



# Виды контроля

- По времени проведения

 Предварительный

 Текущий

 Заключительный

# Контроль и контроллинг в системе современного менеджмента

Контроллинг – это функционально обоснованное направление экономической работы на предприятии, связанное с реализацией финансово-экономической комментирующей функции в менеджменте для принятия оперативных и стратегических управленческих решений