

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

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

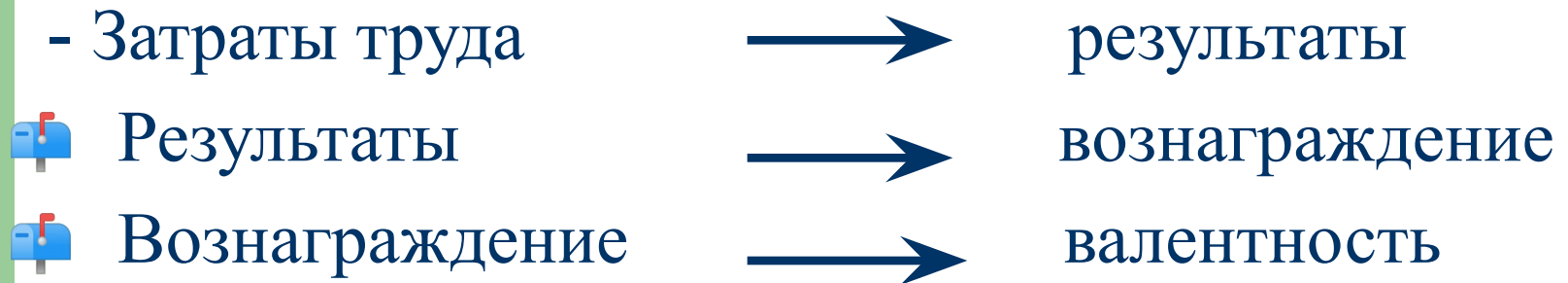
- **Мотиваторы**

-  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