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
• «Средний» человек не любит работать • Люди не могут внести позитивный вклад в деятельность организации • «Средний» человек стремится избежать ответственности и быть в безопасности	• Для «среднего» человека работать естественно • Усердие зависит от вознаграждения • Человек привыкает к ответственности • Интеллектуальный потенциал «среднего» человека выше возможностей реализации	• 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 Клелланда

- Потребность власти
- Потребность успеха
- Потребность в причастности

Теория ожидания

- Затраты труда → результаты
- Результаты → вознаграждение
- Вознаграждение → валентность

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