

МОТИВАЦИЯ



СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Теория Тейлора

Теория Маслоу

Теория Герцберга

Теория Мак-Клелланда

Теория Альдерфера

ПИРАМИДА ПОТРЕБНОСТЕЙ МАСЛОУ



МЕТОДЫ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА

1	Давайте сотрудникам такую работу, которая позволила бы им общаться
2	Создавайте на рабочих местах дух единой команды
3	Проводите с подчиненными периодические совещания
4	Не старайтесь разрушить возникшие неформальные группы, если они не наносят организации реального ущерба
5	Создавайте условия для социальной активности членов организации вне ее рамок

МЕТОДЫ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА В УВАЖЕНИИ

1	Предлагайте подчиненным более содержательную работу
2	Обеспечьте им положительную обратную связь с достигнутыми результатами
3	Высоко оценивайте и поощряйте достигнутые подчиненными результаты
4	Привлекайте подчиненных к формулировке целей и выработке решений
5	Делегируйте подчиненным дополнительные права и полномочия
6	Продвигайте подчиненных по служебной лестнице
	Обеспечивайте обучение и переподготовку,

МЕТОДЫ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА В САМОВЫРАЖЕНИИ

1	<p>Обеспечивайте подчиненным возможности для обучения и развития, которые позволили бы полностью использовать их потенциал</p>
2	<p>Давайте подчиненным сложную и важную работу, требующую от них полной отдачи</p>
3	<p>Поощряйте и развивайте у подчиненных творческие способности</p>

ТЕОРИЯ ГЕРЦБЕРГА

ГИГИЕНИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ

Политика фирмы и
администрации

Условия работы

Зарплата

Межличностные
отношения
с начальниками,
коллегами
и подчиненными

Степень

МОТИВАТОРЫ

Успех

Продвижение по службе

Признание и одобрение
результатов работы

Высокая степень
ответственности

Возможности творческого
и делового роста

ТЕОРИЯ МАК-КЛЕЛЛАНДА

Потребность власти

Потребность сопричастности

Потребность в успехе, достижениях

ТЕОРИЯ ERG АЛЬДЕРФЕРА (existence, relatedness, growth)

Потребность существования

Потребность связи

Потребность роста

СООТНОШЕНИЕ ГРУПП ПОТРЕБНОСТЕЙ В СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ТЕОРИЯХ МОТИВАЦИИ

МАСЛОУ

Потребность самовыражения

Потребность признания и самоутверждения

Потребность принадлежности и причастности

Потребность безопасности

Физиологические потребности

АЛЬДЕРФЕР

Потребность роста

Потребность связи

Потребность существования

ГЕРЦБЕРГ

МОТИВИРУЮЩИЕ
ФАКТОРЫ
достижение
признание
процесс работы
ответственность
продвижение

ГИГИЕНИЧЕСКИЕ
ФАКТОРЫ
политика и управление
техническое руководство
оплата труда
взаимоотношения с руководством
условия работы

МАККЛЕЛЛАН

Потребность достижения цели

Потребность властвования

Потребность соучастия

Д

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Теория Врума

Теория Адамса

Теория Портера - Лоулера

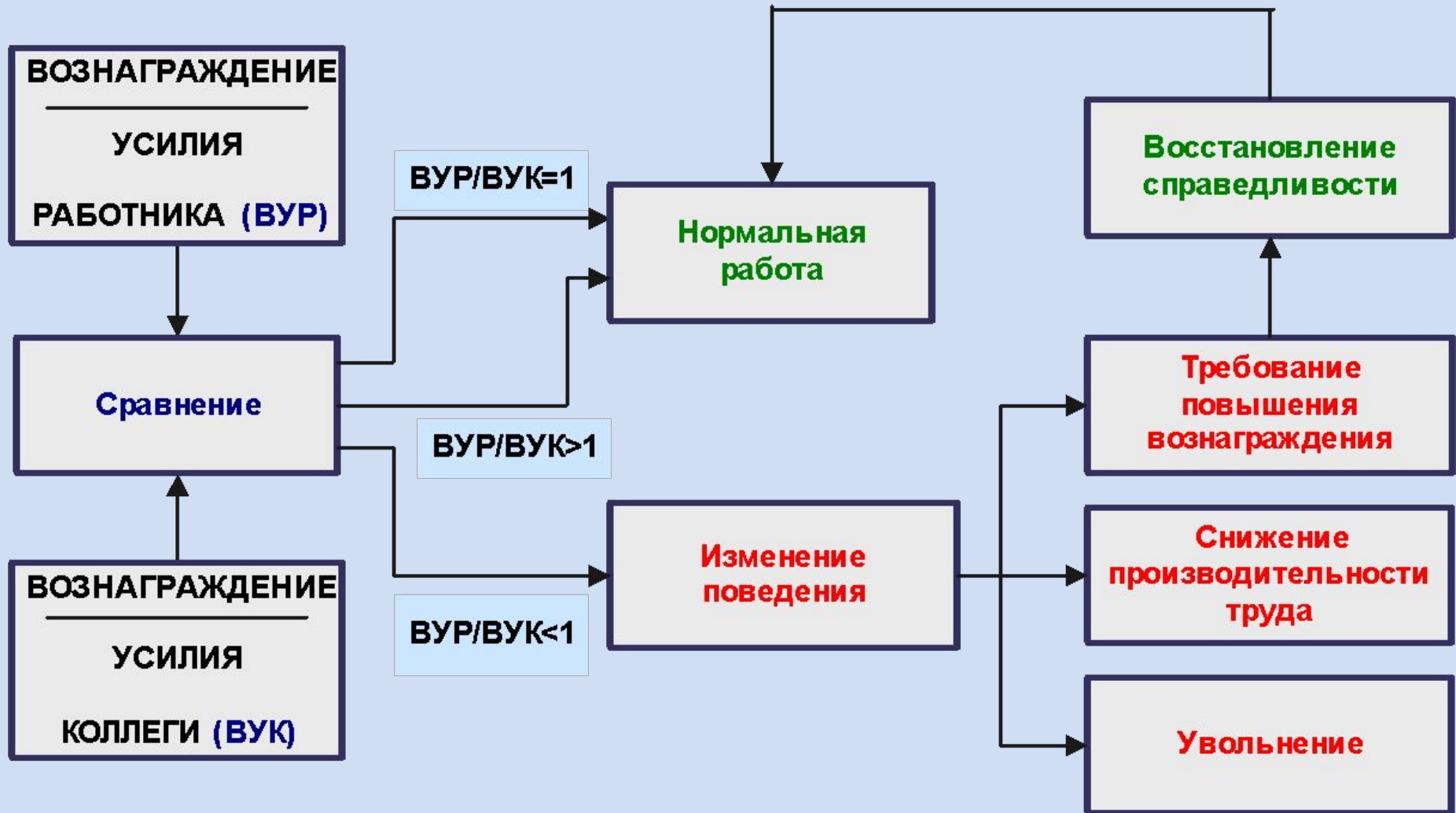
Теория Скиннера

Теория Локка

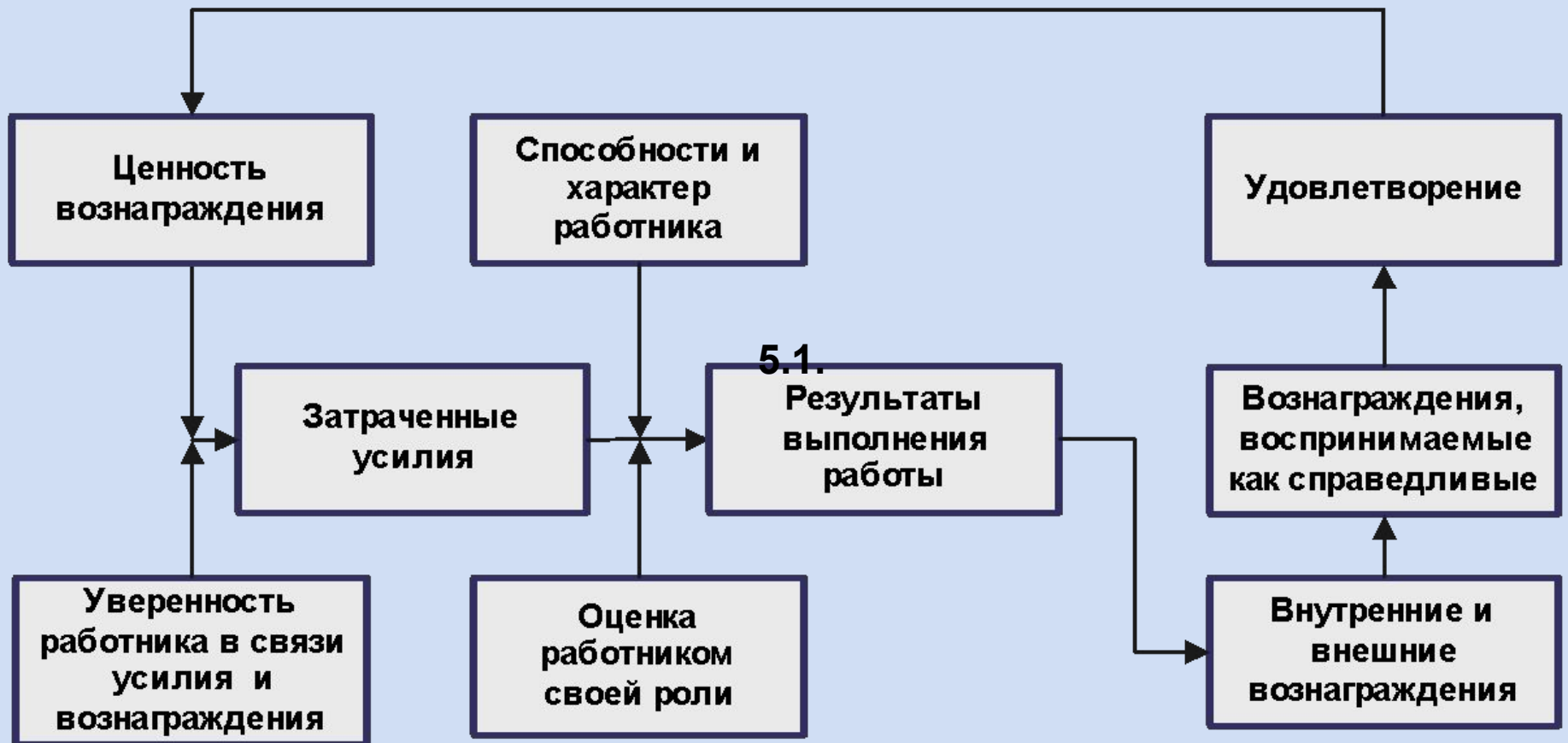
ТЕОРИЯ ОЖИДАНИЙ (ВРУМА)



ТЕОРИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ (АДАМСА)



ТЕОРИЯ ПОРТЕРА-ЛОУЛERA



ПСИХО-ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Психоаналитическая теория Фрейда

Гедоническая теория Юнга

Теория условных рефлексов Павлова

КОНТРОЛЬ



ПОЧЕМУ НЕОБХОДИМ КОНТРОЛЬ?

Планы и организационные структуры — это лишь картины того, каким хотелось бы видеть будущее руководству.

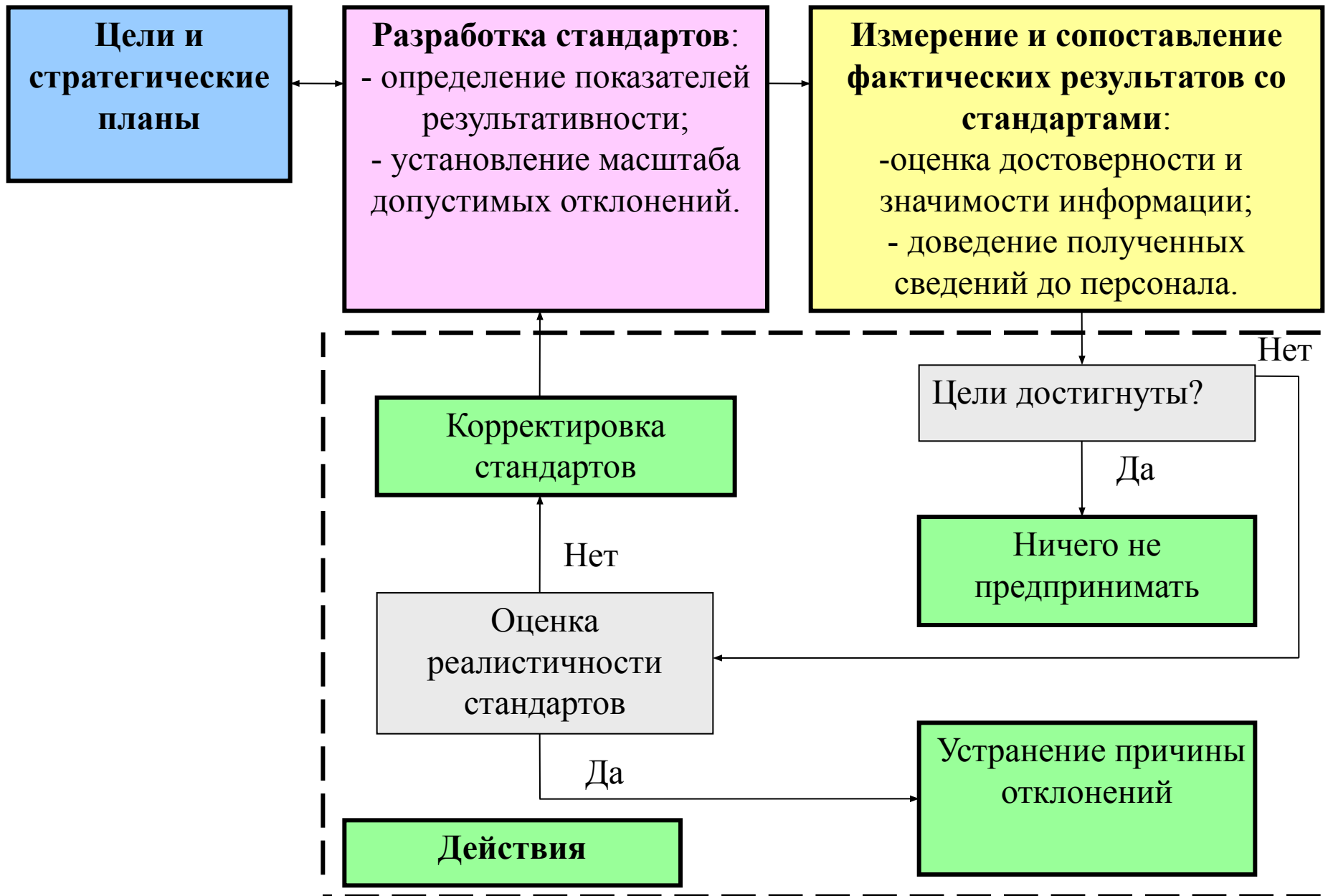
Даже самые лучшие организационные построения имеют свои изъяны

Люди не компьютеры, которые можно запрограммировать на выполнение какой-либо задачи с абсолютной точностью

Необходимо выявлять проблемы и корректировать деятельность организации до того, как эти проблемы перерастут в кризис

Необходимость определять направления деятельности организации, наиболее эффективно способствующие достижению ее общих целей

ПОЛНАЯ МОДЕЛЬ ПРОЦЕССА КОНТРОЛЯ



КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОНТРОЛЯ

Стратегическая направленность

Нацеленность на достижение целей организации

Соответствие контролируемому виду деятельности

Своевременность

Гибкость

Простота

Экономичность

КАК ИЗБЕЖАТЬ ПРОБЛЕМ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ

**Устанавливайте осмысленные стандарты,
воспринимаемые сотрудниками**

**Устанавливайте двустороннее общение с
сотрудниками по проблемам контроля**

Избегайте чрезмерного контроля

Устанавливайте жесткие, но достижимые стандарты

**Вознаграждайте сотрудников за достижение
стандарта**

ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНТРОЛЯ

Намеренная наглядность процесса контроля

(направлена не на фиксацию ошибки или мошенничества, а на их предотвращение)

Поведение, ориентированное на контроль

(стремление сотрудников всячески подчеркивать работу в тех областях, где проводятся измерения, и пренебрегать той, где подобных измерений не проводится)

Склонность сотрудников выдавать организации непригодную информацию

(завышенные бюджеты, заниженные задания, обусловленные стремлением удовлетворить требования контроля)