

***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

- 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