

Подготовил Еловенко Никита
1 курс ГМУ

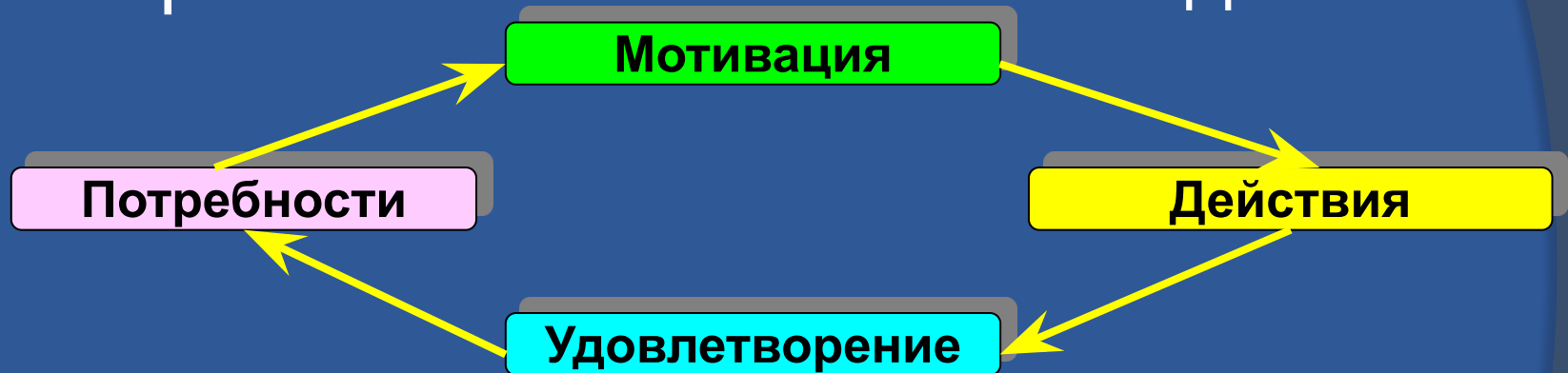
МОТИВАЦИЯ КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ



Мотивация –

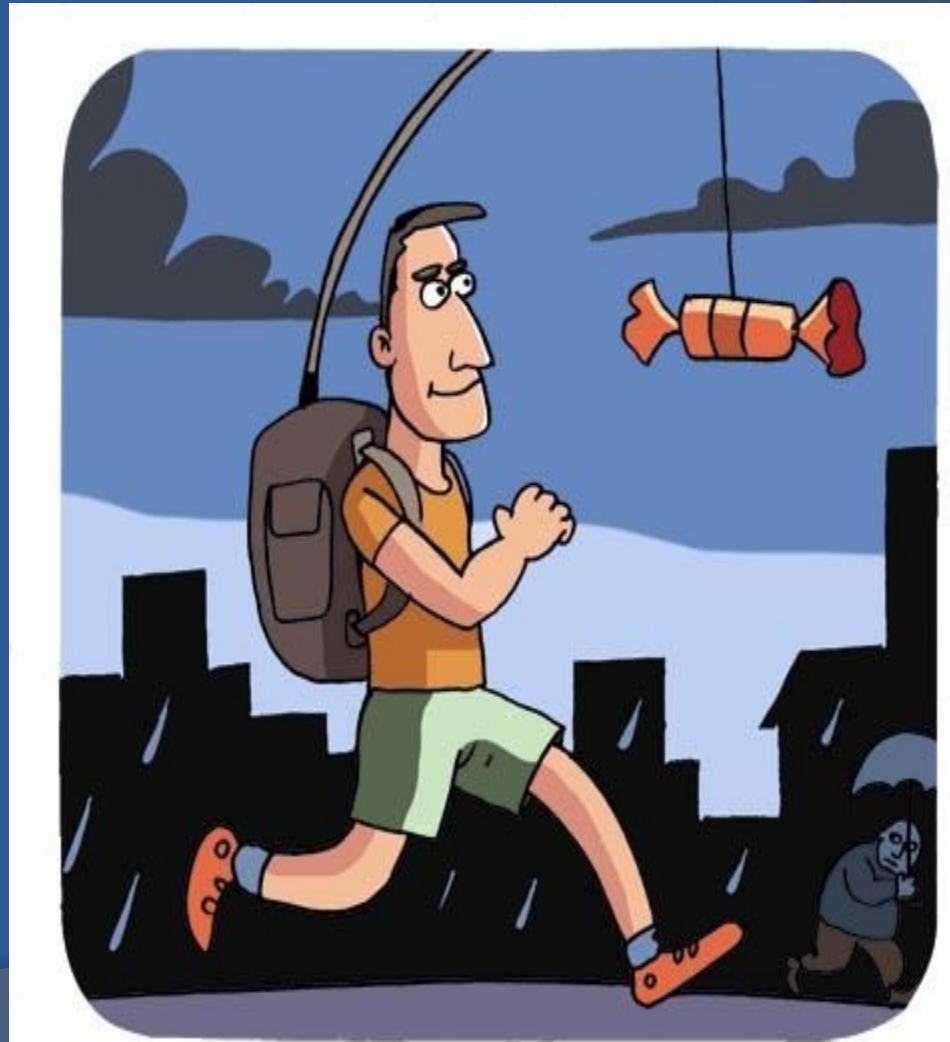
психологический стимул,
указывающий цель

и направленность человеческих действий



Мотивация –

это совокупность сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с затратой определённых **усилий**, на определенном уровне старания и добросовестности, с определенной степенью настойчивости, в направлении достижения определенных целей.



Мотивация

оказывает действие на следующие характеристики деятельности человека:

- * усилие
- * старание
- * настойчивость
- * добросовестность
- * направленность



Мотивирование —

- * процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нём определенных мотивов
- * основа управления человеком



Эффективность управления в большой степени зависит от того, насколько успешно осуществляется процесс мотивирования.

Современные теории мотивации:

1. **содержательные** —

основаны на идентификации внутренних побуждений личности (потребностей), которые заставляют людей действовать так, а не иначе

(А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг)

2. **процессуальные** —

основаны на определении того, как ведут себя люди с учетом их воспитания и познания

(В. Врум, С. Адамс, Л.Портер — Э.Лоулер)



Содержательные теории мотивации основаны на идентификации внутренних побуждений (потребностей), которые заставляют человека действовать так, а не иначе.

**1. теория иерархии потребностей
Абрахама
Маслоу**



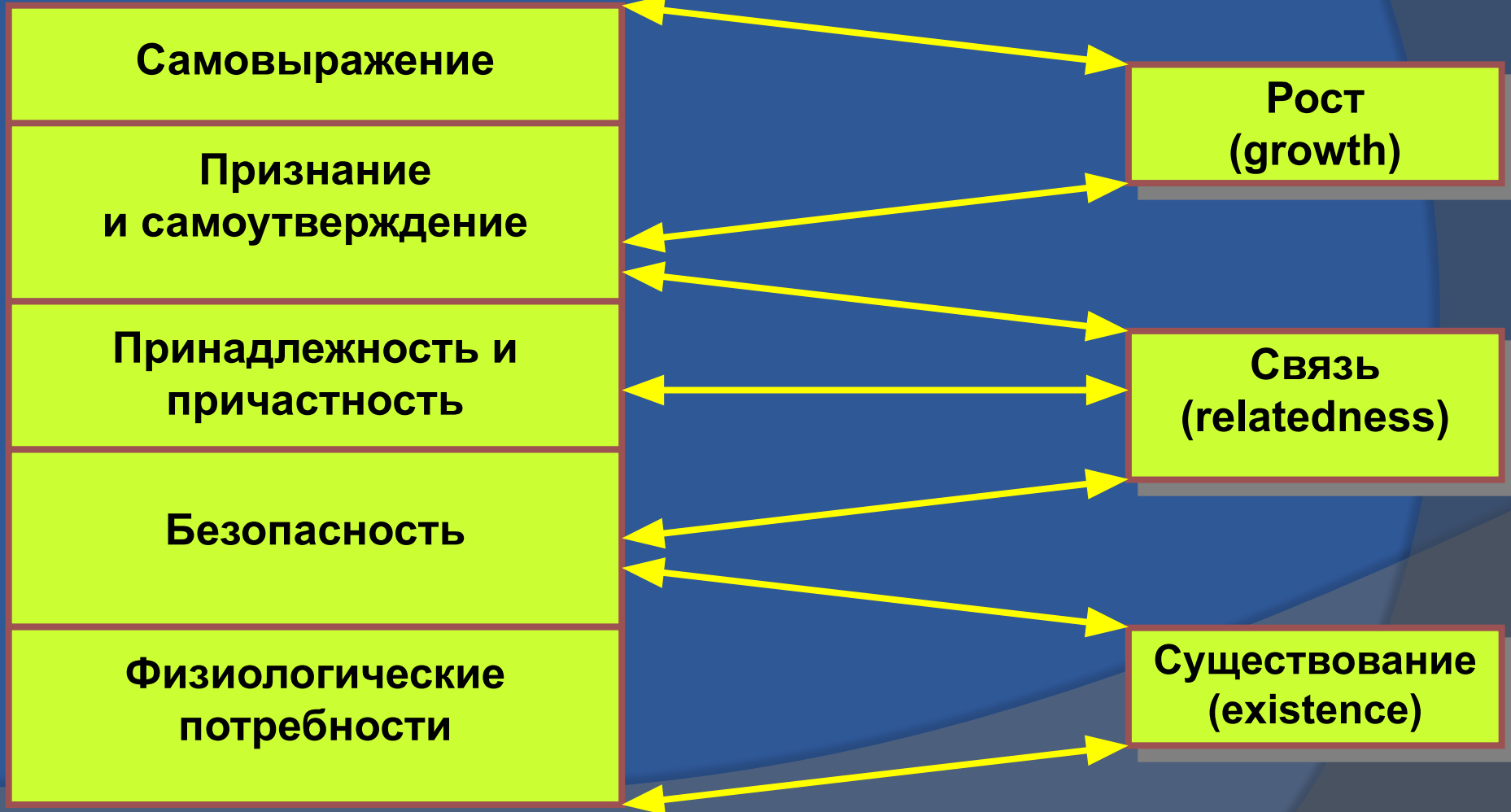
**2. теория ERG
Клейтона
Альдерфера**



Теория ERG Клейтона Альдерфера

потребности существования
потребности связи
потребности роста

Теория Маслоу



Процессуальные теории мотивации: потребности существуют, но поведение людей определяется не только ими, но и социальными МОТИВАМИ

поведение человека является функцией его восприятия, а также ожиданий, связанных с конкретной ситуацией, и возможных последствий выбранного типа поведения

человек распределяет свои усилия для достижения конкретных целей и выбирает конкретный вид поведения



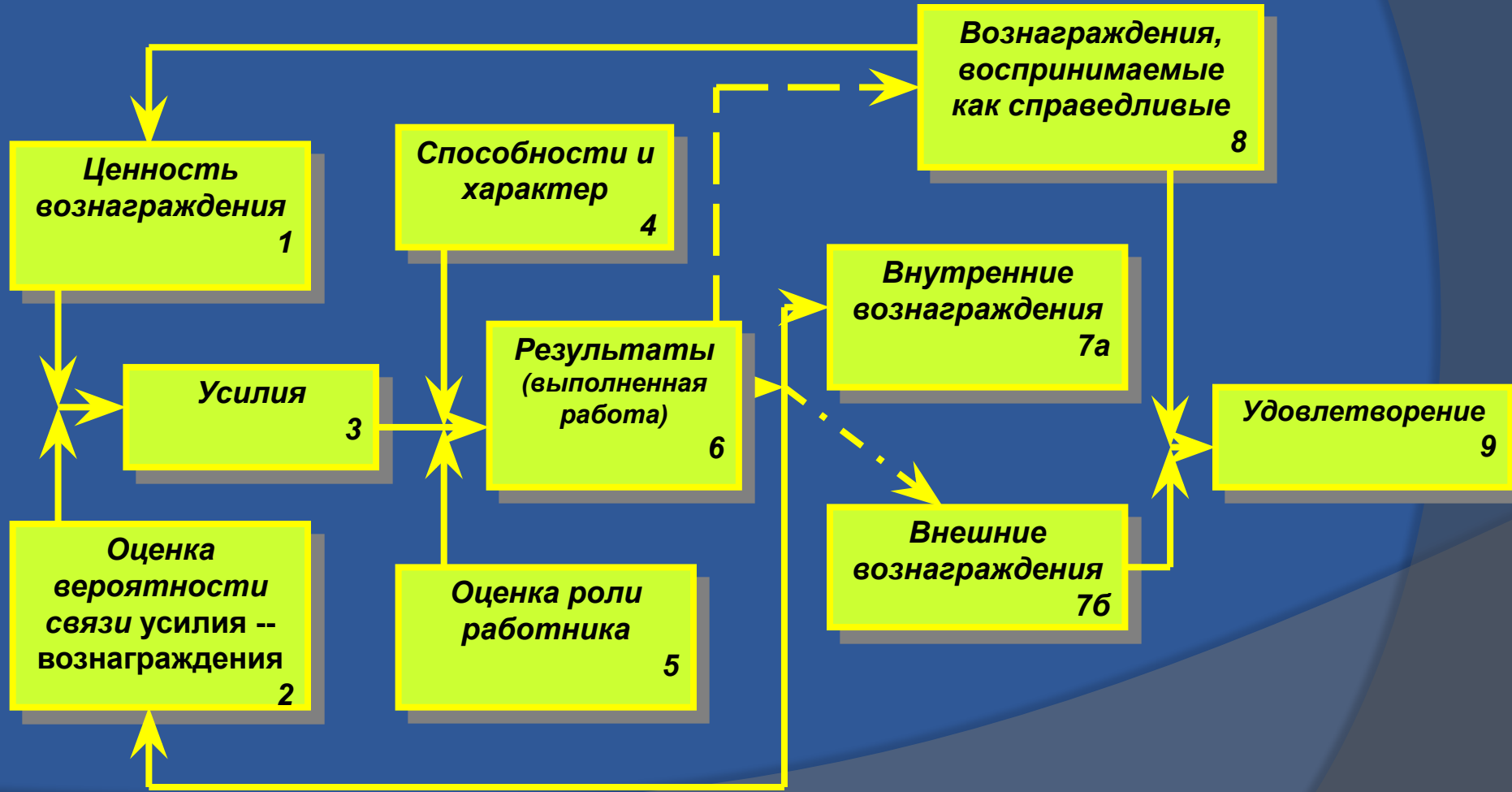
Выводы из теории справедливости Стейси Адамса:

1. работники, считая вознаграждение несправедливым, будут уменьшать интенсивность труда
2. восприятие и оценка справедливости вознаграждения носит относительный, а не абсолютный характер
3. руководителям необходимо вести разъяснительную работу



Модель Портера – Лоулера

5 переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения



Виды мотиваций

Текущая мотивация

- ★ Зарплата
- ★ Месячная премия
- ★ Наказание, поощрение

Стабилизирующая мотивация

- ★ Надбавка за стаж
- ★ Льготное питание
- ★ Гибкий график работы
- ★ Дополнительное страхование и пенсионное обеспечение
- ★ Повышение квалификации
- ★ Льготный кредит на приобретение имущества, жилья

Долгосрочная мотивация

- ★ Гарантия рабочего места
- ★ Вознаграждение за достижение долгосрочных (годовых) целей
- ★ Продвижение (карьера)
- ★ Делегирование ответственности за важную работу



Виды стимулирования труда

Материальные стимулы	НЕ-материальные стимулы
ПРЯМЫЕ ДЕНЕЖНЫЕ: заработная плата и премии	МОРАЛЬНЫЕ: уважение со стороны друзей, родственников, награды
КОСВЕННЫЕ ДЕНЕЖНЫЕ: путевки, лечение, транспорт	СОЦИАЛЬНЫЕ: престижность труда, возможность роста
	ТВОРЧЕСКИЕ: возможность самосовершенствования, самореализации

Спасибо за внимание!

НОВАЯ МОТИВАЦИЯ??



ШАЙТАНА-МАНА!!!