

МОТИВАЦИЯ КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Выполнил: К. В. Баранова,

студентка гр. БУП - 212

Научные руководители:

канд. пед. н. доц. О. Б. Болбат,

преп. И. В. Яньшина

Новосибирск 2012

Мотивация как функция управления

ВВЕДЕНИЕ

- Раздел 1 – Теоретические аспекты мотивации как функции управления
- 1.1 Понятие мотивации в системе управления
- Раздел 2 - Основные стадии снижения мотивации
- Раздел 3 - Теория ожидания
- 3.1 Теория равенства

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Список литературы

Приложения

ВВЕДЕНИЕ

Мотивация — это деятельность, которая активизирует коллектив предприятия и каждого работающего и побуждает их эффективно трудиться для выполнения целей.



ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ КАК ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

Обзор на сегодня

1

- Изучите теоретические аспекты мотивации

2

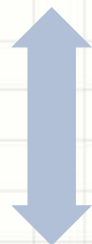
- Рассмотрите сущность мотивации в системе управления

3

- Познакомьтесь с теорией ожидания и равенства

Учебные показатели

Технолог
ия



Процедур
а



Теоритические аспекты мотивации как функции управления

Мотивация - одна из центральных категорий науки управления. В научной литературе существуют различные определения мотивации. В самом общем виде мотивация человека есть процесс побуждения человека к деятельности во имя достижения определенных целей.

Мотивирование



Мотивирование - это процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным действиям посредством побуждения в нем определенных мотивов.



Внешнее мотивирование это своего рода процесс административного воздействия или управления: руководитель поручает работу исполнителю, а тот ее выполняет.



Внутреннее мотивирование является более сложным процессом и предполагает формирование определенной мотивационной структуры человека

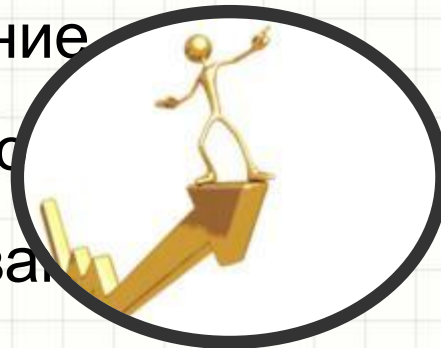


ОСНОВНЫЕ СТАДИИ СНИЖЕНИЯ МОТИВАЦИИ

Выделяют шесть основных стадий снижения мотивации



- Растерянность
- Раздражение
- Двойная ро
- Разочарова
- Потеря готовности к сотрудничеству
- Заключительная



Что включает в себя растерянность?

Отмечаются симптомы стрессового состояния, которые являются следствием растерянности сотрудника, перестающего понимать, что ему нужно делать и почему работа у него не ладится. Обычно на этом этапе работник постоянно задает себе вопросы: «Что происходит? С кем или с чем это связано?». Нервные усилия, которые он при этом прилагает, пока особенно заметно не сказываются на производительности труда, но увеличивается нагрузка на нервную систему.

Что включает в себя двойная роль?

Видя, что руководитель не предпринимает никаких попыток исправить сложившуюся ситуацию, подчиненный перестает искать виновного в возникших у него трудностях. Он по-прежнему раздражен позицией руководителя, но тактика меняется. Он начинает утаивать служебную информацию, необходимую для успешного решения задач, стоящих перед его подразделением, надеясь на промах начальника, после которого можно будет вполне аргументированно доказать, что уж он-то сам гораздо успешнее справится с этим делом. Производительность труда и качество его работы остаются нормальными. Менее заметными становятся признаки стрессового состояния.



ТЕОРИЯ РАВЕНСТВА И ТЕОРИЯ ОЖИДАНИЯ

Теория ожидания

- Теория ожиданий, часто ассоциирующаяся с работами Виктора Врума, базируется на положении о том, что наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранный им тип поведения действительно приведет к удовлетворению или приобретению желаемого



При анализе мотивации к труду теория ожидания подчеркивает важность трех взаимосвязей:



Теория равенства

Одним из постоянных стремлений людей является желание получать справедливую оценку своим действиям. При этом справедливость связывается с равенством, оценивается в сравнении с оценками, которые получают действия других. Если человек считает, что руководство компании относится к нему так же, как и к другим, без дискриминации, адекватно вознаграждает трудовую деятельность и оценивает ее по тем же критериям, что и деятельность других, то он ощущает удовлетворение от работы. Естественно, это сказывается и на уровне трудовой активности.

Quote

*Success seems to be largely a matter of hanging on
after others have let go.*

William Feather



Человек определяет на основе субъективных критериев:

- 1) Значимость для себя всех форм полученного поощрения
- 2) Значимость, величину тех издержек, которые он, по его мнению, понес при осуществлении трудовой деятельности. Аналогично по своим критериям он оценивает
- 3) Поощрение
- 4) Издержки тех лиц, с которыми он сравнивает себя. Сопоставляя эти четыре показателя, он приходит к выводам относительно справедливости распределения нагрузок и поощрений в организации

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Так как содержательные теории мотивации делают акцент на содержании ведущих потребностей, заставляющих человека действовать определенным образом, а процессуальные подходы очень тесно связаны с практикой, и они могут оказать большую помощь руководителям в понимании поведения подчиненных. То, можно сделать вывод, что руководители должны стремиться к тому, чтобы использовать на практике основные положения и содержательных, и процессуальных теорий мотивации.

Список литературы

- www.wikipedia.ru
- www.yandex.ru





Что двигает людей

Стимул: острая палка



Состояния



Чувства

Мотив: морковка



Видение ситуации: дорога такая

www.freelive71.ru

Организация ситуации: дорога с изгибами