Теории мотивации

- Мотивация - Мотивация (от греческого motif, от латинского Moveo – двигаю) – процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения целей организации или личных целей. Основными терминами мотивации являются: потребность и мотив. Потребность – это нужда человека в том, что составляет необходимое условие его существования.
- Мотивирование-это желание двигаться к цели и достигать лучших результатов.

Пример: связь потребностей, поведения и мотивации

Потребность:

- Получить прибавку к заработной плате для оплаты обучения

Мотив:

- Эффективная деятельность для получения прибавки к заработной плате

Поведение:

- Повышение результативности
- Повышение качества работы
- Нет опозданиям
- Сокращение перекуров
- Проявление лояльности менеджменту
- Инициативы

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТИМУЛЫ

MyShared

Основные теории мотивации

- СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Иерархия потребностей Абрахама Маслоу

Теория мотивации Мак Клеланда

Теория двух факторов Ф. Герцберга

Теория Клейтона Альдерфера

- ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Теория ожидания

Теория справедливости

Теория мотивации Лаймана Портера и Эдварда Лоулера

Теория мотивации Дугласа Макгрегора

Концепция А. Маслоу иерархии потребностей в мотивации человека

Теория ERG Клейтона Альдерфера

потребности существования
потребности связи
потребности роста

ТЕОРИЯ МАК-КЛЕЛЛАНДА

Потребность власти

Потребность сопричастности

Потребность в успехе, достижениях

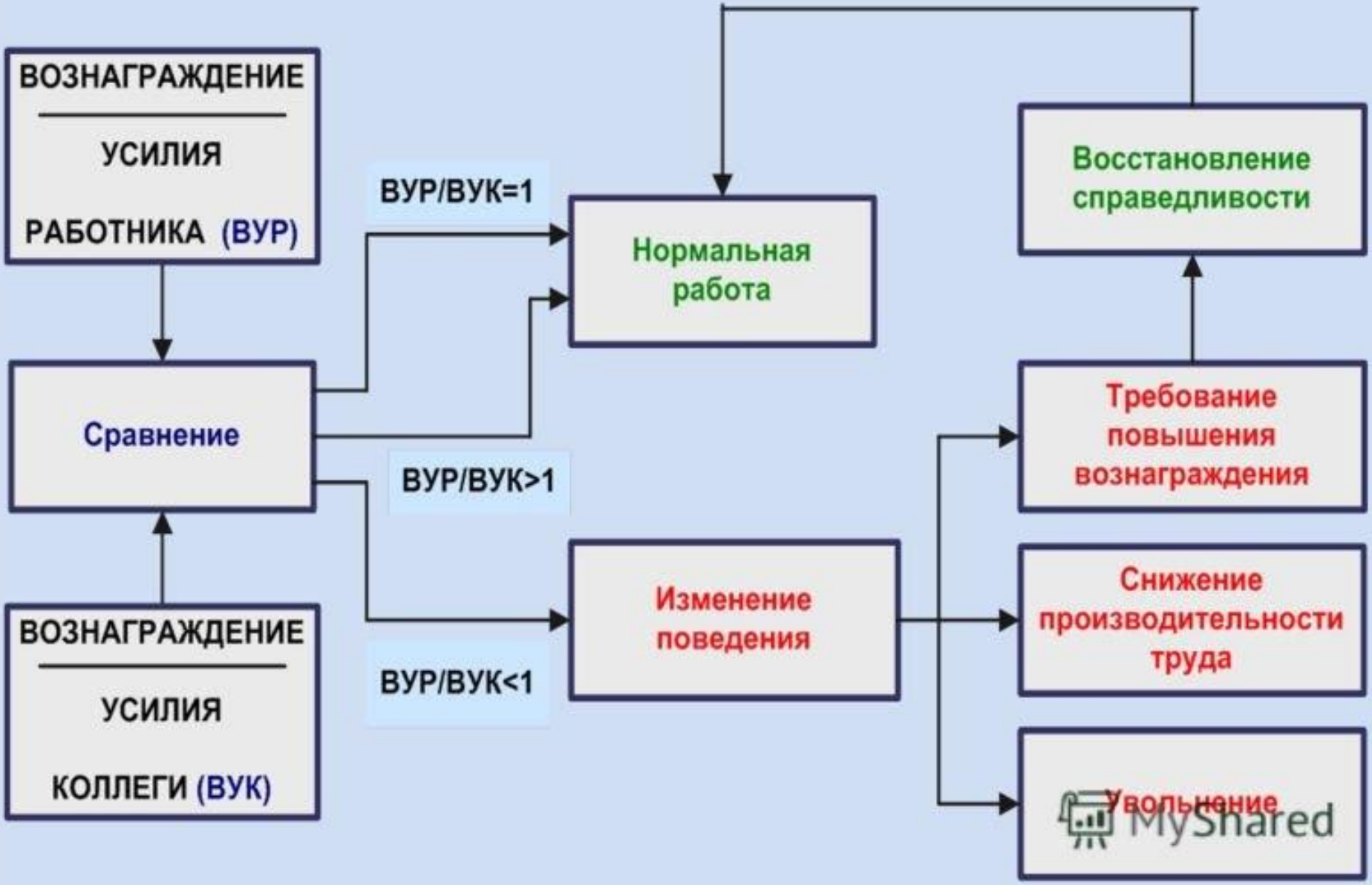
MyShared

ТЕОРИЯ ГЕРЦБЕРГА

ГИГИЕНИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ	МОТИВАТОРЫ
Политика фирмы и администрации	Успех
Условия работы	Продвижение по службе
Заработок	Признание и одобрение результатов работы
Межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными	Высокая степень ответственности
Степень непосредственного контроля за работой	Возможности творческого и делового роста

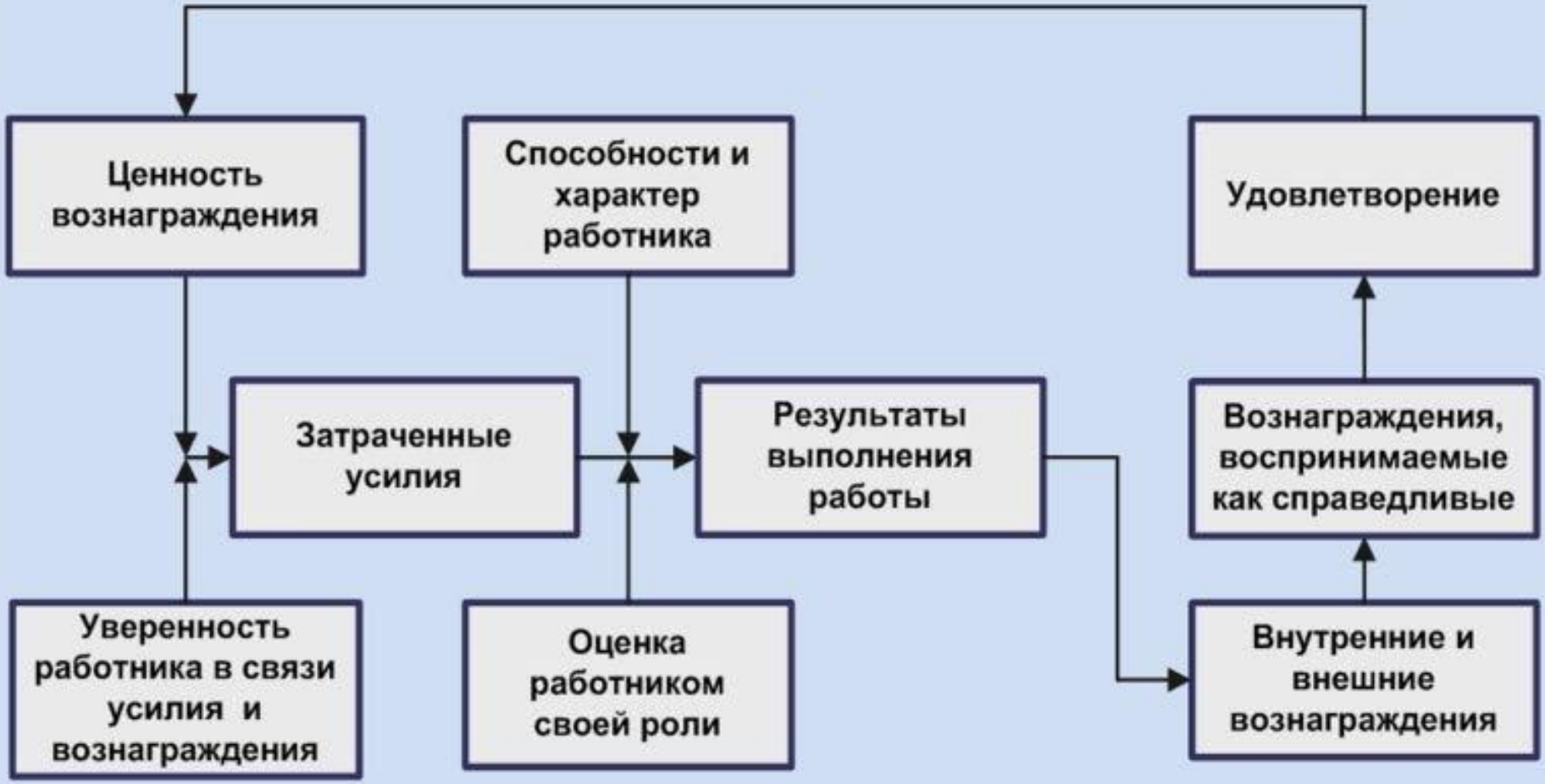
MyShared

ТЕОРИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ (АДАМСА)



MyShared

ТЕОРИЯ ПОРТЕРА-ЛОУЛЕРА



MyShared

ТЕОРИЯ ОЖИДАНИЙ (ВРУМА)

Ожидания того, что приложенные усилия дадут желаемый результат труда «З - Р» = 0...1	X	Ожидания того, что достижение результата повлечет вознаграждение «Р - В» = 0...1	X	Ожидания того, что вознаграждение окажется действительно ценным «В - Ц» = 0...1	=	МОТИВАЦИЯ

MyShared

ИЛИ ???

ПООЩРЕНИЕ ИЛИ НАКАЗАНИЕ?

Результаты исследований результативности различных способов воздействия:

поощрение улучшает работу в 89% случаев;

наказание улучшает работу в 11% случаев;

наказание ухудшает работу в 11% случаев;

угрозы на 99% игнорируются.

MyShared

МЕТОДЫ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА В САМОВЫРАЖЕНИИ

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

MyShared

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

MyShared