

С добрым утром

И хорошего настроения!



УРАЛЬСКИЙ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

имени первого Президента
России Б. Н. Ельцина

Мотивация

Мотивация – это...

процесс побуждения
себя и других людей

к деятельности для
довлечения
работниками или

своих потребностей и
ожиданий в
выбранной ими
работе,
осуществляемый в
результате

реализации их целей,
согласованных с
комплекс мер
целями и задачами
применяемых со

стороны субъекта
управления для
повышения
эффективности труда
работников

МОТИВ

осознанное побуждение к достижению конкретной цели, понимаемое индивидом как личностная необходимость

Виды мотивов труда

- Биологические
 - Физиологические
 - (голод, жажда, сон...)
- Социальные
 - коллективизм
 - самоутверждение
 - самостоятельность
 - надежность
 - приобретение нового
 - справедливость
 - состязательность

Потребности

осознание отсутствия чего-либо,
вызывающего у человека побуждение к
действию

Первичные
(врожденные)

- Пища, вода, воздух сон

Вторичные
(приобретенные)

- Успех, уважение, власть,
принадлежность

Упрощенная модель мотивации



Вознаграждение (стимулирование)

все, что работник считает ценным для себя

- МОТИВ
- СТИМУЛ

Типы мотивации

- работники, ориентированные преимущественно на содержательность и общественную значимость труда;
- работники, ориентированные по большей части на оплату труда и другие материальные ценности;
- работники, у которых значимость разных ценностей сбалансирована

Типы мотивации

Инструменталист

Типы мотивации

Профессионал

Типы мотивации

Патриот

Типы мотивации

Хозяин

Типы мотивации

Люмпен

Правила эффективной мотивации

- Похвала действует эффективнее порицания и неконструктивной критики
- Поощрение должно быть осязаемым и желательно незамедлительным
- Непредсказуемые и нерегулярные поощрения мотивируют лучше, чем ожидаемые и прогнозируемые
- Проявление внимания со стороны руководства к работнику и членам его семьи
- Нужно предоставлять работникам возможность чувствовать себя победителями
- Следует поощрять работников за достижение промежуточных целей
- Желательно предоставлять работникам возможности ощущения своей самостоятельности и контроля за ситуацией
- Не следует ущемлять самоуважение работников, давая им возможность «сохранить лицо»
- Лучше награждать небольшими и частыми поощрениями наибольшее количество работников
- В организации всегда должна присутствовать разумная внутренняя конкуренция - дух соревнования, способствующий прогрессу

Какая работа Вам нравится?

№ п/п	Вариант ответа	% опрошенных
1	Интересная, творческая работа	34,9
2	Работа, дающая возможность повышать квалификацию	14,6
3	Работа, приносящая пользу людям	25,3
4	Работа с хорошими условиями труда	17,4
5	Работа с возможностью сделать карьеру	20,0
6	Высокооплачиваемая работа	64,8
7	Работа на стабильном, имеющем перспективы предприятии	36,8
8	Работа, обеспечивающая социальные льготы	16,4
9	Работа, дающая возможность улучшить жилищные условия	20,0
10	Работа, где сложились хорошие отношения в коллективе	25,0
11	Работа, где руководство хорошо относится к персоналу	
12	Работа на предприятии, которое близко от дома	

Мотивация по группам рабочих

№ п/п	Фактор мотивации	Социальная группа, для которой значимость указанной мотивации наиболее высока
1	Повышение размера заработной платы	Рабочие-ремонтники 25-30 лет, стаж работы на предприятии 3-4 года
2	Улучшение социально-бытовых условий	Рабочие-технологи, мужчины 25-29 и 40-49 лет, стаж работы на предприятии свыше 15 лет
3	Отсутствие угрозы сокращения	Рабочие-технологи, женщины 40-49 лет и более, стаж работы на предприятии 3-4 года
4	Усиление связи заработной платы от результатов работы	Рабочие-технологи, мужчины 25-39 лет, стаж работы на предприятии 10-15 лет
5	Получение более интересной творческой работы	Лаборанты, контролеры, молодежь до 30 лет, стаж работы до 2-х лет
6	Улучшение условий труда	Рабочие-ремонтники, мужчины до 25-29 лет, стаж работы 3-4 года
7	Возможность обучения, повышения квалификации	Рабочие-ремонтники, мужчины 25-29 лет, стаж работы 1-2 года и 10-15 лет
8	Улучшение организации труда	Рабочие-ремонтники, мужчины 25-работы 3-4 года

Теории мотивации

Тейлоризм

- Создание научного фундамента, заменяющего старые, сугубо практические методы работы, научное исследование каждого отдельного вида трудовой деятельности.
- Отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев, их профотбор и профессиональное обучение.
- Сотрудничество администрации предприятия и рабочих в деле практического внедрения научной организации труда.
- Равномерное и справедливое распределение обязанностей и ответственности между рабочими и менеджерами

Организация труда по Тейлору

- Выберите 10-15 рабочих, особенно искусных в производстве данной работы.
- Подвергните точному исследованию весь ряд элементарных операций или движений.
- Зарегистрируйте с секундомером точную продолжительность времени, требующуюся на производство каждой из элементарных операций, и выберите наиболее быстрый способ производства каждого отдельного элемента работы.
- Совершенно устраните все неправильные движения, медленные и излишние движения.
- Покончив таким образом со всеми ненужными движениями, соедините все выбранные наилучшие и наиболее быстрые движения вместе с наилучшими типами инструментов

Генри Форд – последователь Тейлора

- высоко оплачивать труд каждого рабочего и следить за тем, чтобы он работал все 48 часов в неделю, но не больше;
- обеспечить наилучшее состояние всех машин, их абсолютную чистоту, приучать людей уважать окружающих и самих себя

Школа человеческих отношений (Элтон Мэйо)

Современные теории мотивации

Содержательные

- Основаны на изучении потребностей

Процессуальные

- Основаны на изучении моделей поведения и факторов выбора действий

Модель Портера-Лоулера

