

# Мотивация.



- Мотив – это активная движущая сила, внутреннее устремление, определяющее поведение личности.
- Мотивы рождаются вследствие внешней или внутренней мотивации.
- Объектом и субъектом мотивации является личность.
- Все современные теории мотивации (Маслоу, МакКлелланда, Герцберга) делают основной упор на определение перечня и структуры потребностей людей.
- Мотивация является функцией фактора ожидания "затраты труда → результаты", ожидания- "результаты → вознаграждение" и валентности (т.е. относительной степени удовлетворения)

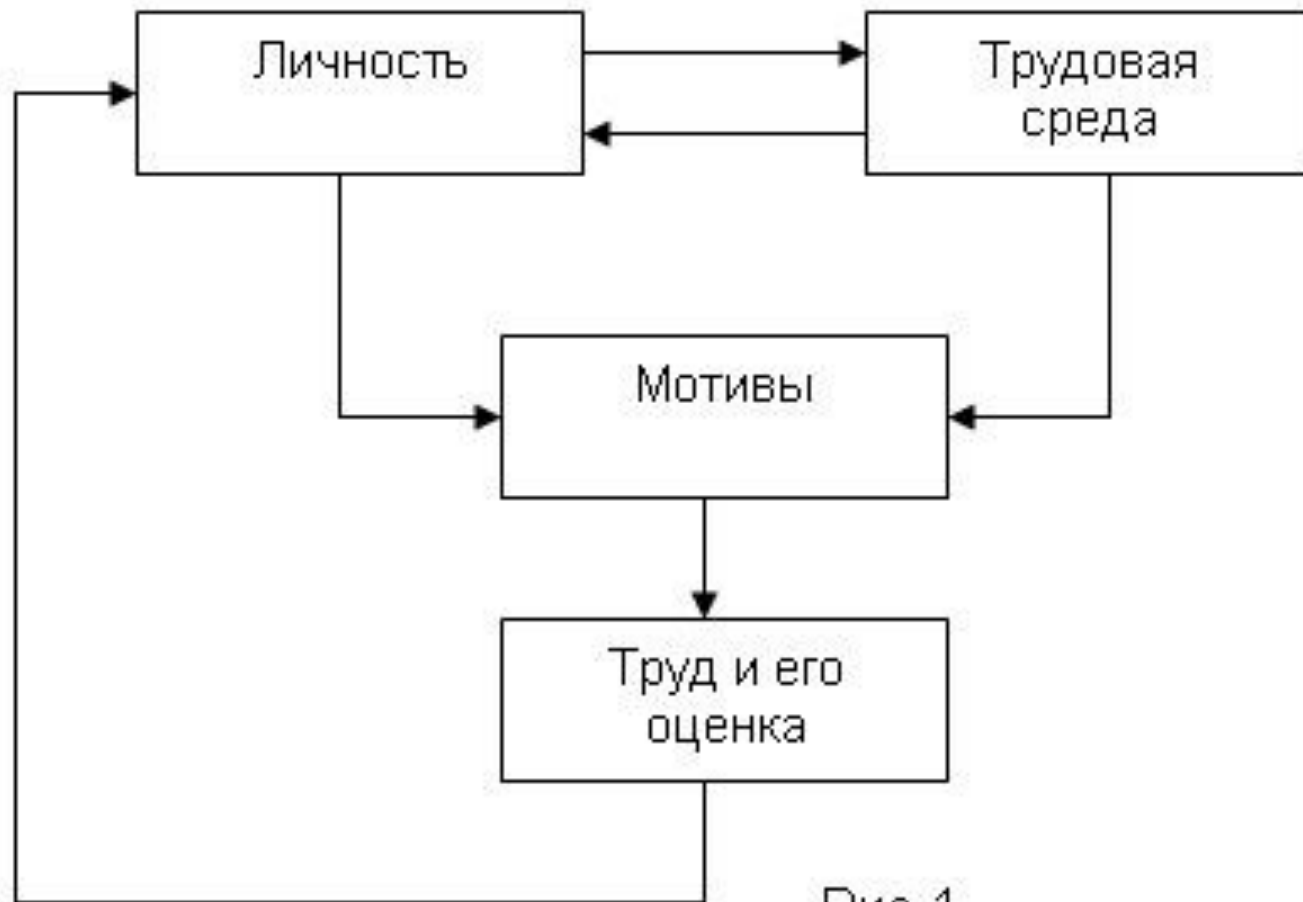


Рис.1

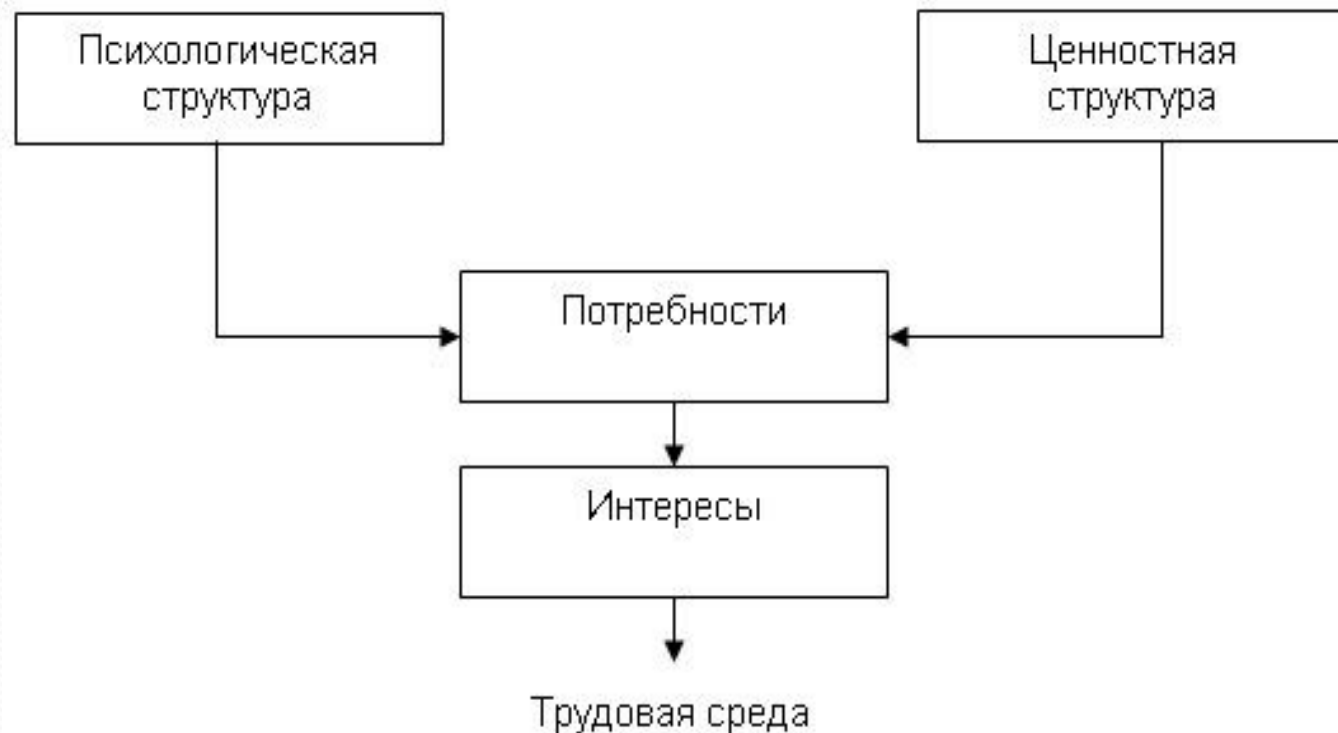
# Одна из теорий мотивации.

- Модель Портера-Лоулера основывается на том, что мотивация является функцией потребностей, ожиданий и восприятия работниками справедливого вознаграждения.
- Результативность труда работника зависит от приложенных им усилий, его характерных особенностей и возможностей, а также оценки им своей роли.
- Объем затрачиваемых усилий зависит от оценки работником ценности вознаграждения и уверенности в том, что оно будет получено.
- Согласно модели Портера-Лоулера «результативность труда → удовлетворенность», а вовсе не наоборот, как считают сторонники теории человеческих отношений.

# Личность работника с точки зрения мотивации

характеризуется:

- Психологической структурой
- Ценностной структурой
- Потребностями
- Интересами



# Потребности

- Потребности - это осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию.
- Согласно теории Маслоу пять основных типов потребностей (физиологические, безопасности, социальные, успеха, самовыражения) образуют иерархическую структуру, которая как доминанта определяет поведение человека.
- *Потребности высших уровней не мотивируют человека, пока не удовлетворены, по крайней мере, частично потребности нижнего уровня.*
- Однако эта иерархическая структура не является абсолютно жесткой и строгой.
- Полагая, что классификация потребностей, предложенная Маслоу, не полна, МакКлелланд дополнил ее, введя понятия *потребностей власти, успеха и принадлежности*.

# ФУНКЦИИ МОТИВОВ.

- Ориентирующая (направляет поведение работника)
- Смыслообразующая (выявляет личностный смысл)
- Мобилизующая (мобилизует силы работника для реализации значимых для видов деятельности)

# Мотивация влияет на целевые установки работника.

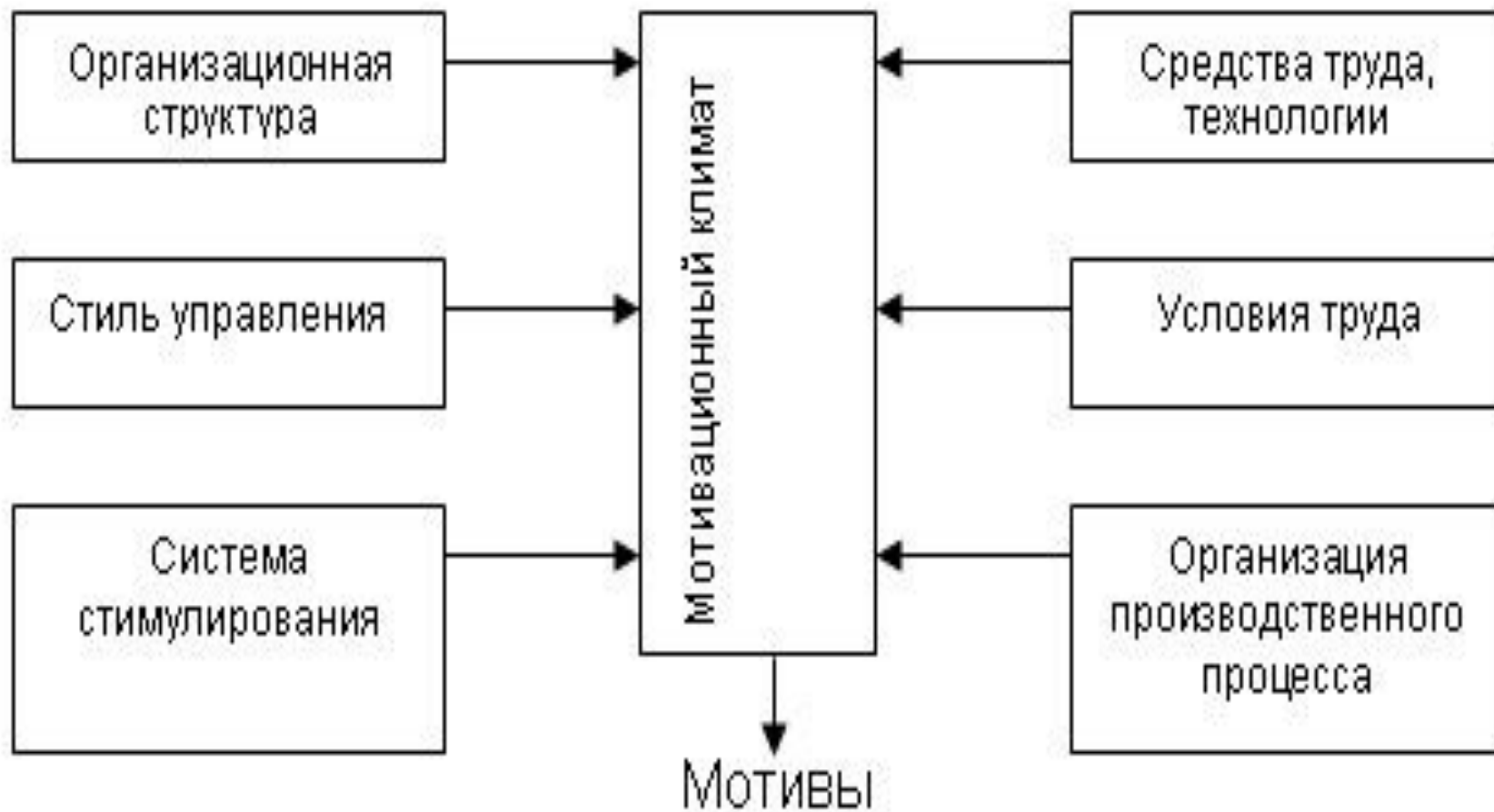
Рис. 1. Зависимость целевых установок работника от силы рациональной мотивации





# Классификация МОТИВОВ

- Различают :
- Истинные т.е. мотивы побуждения .
- Провозглашаемые т.е мотивы суждения.
- Эгоистические -благосостояние индивидуума
- Альтруистические -благосостояние семьи, коллектива и общества в целом.



# Мотивация осуществляется в значительной мере через стиль управления принятый в организации.

- стиль управления ориентированный на работу.  
(используется административный и экономический подходы)
- стиль управления ориентированный на человека.(социальный и психологический подходы)
- стиль управления ориентированный на реальность.(гибкого подхода к руководству)

# Условия труда включают в

## себя:

- санитарно-гигиенические факторы
- эстетические факторы (формирование положительных эмоций работника)
- социально-психологические факторы (взаимоотношения в трудовом коллективе и создающие у работника соответствующий психологический настрой)
- физиологические факторы (физическая и нервно-психическая нагрузка, монотонность, темп и ритм труда),
- нормативно-правовые факторы регламентирующие условия труда, режим рабочего времени, систему льгот и компенсаций.

# Производственный процесс

- Планирование
- Организация
- Контроль

Трудовое поведение является поведенческим аналогом трудовой деятельности, представляет собой форму приспособления работника к требованиям производственного процесса. Оно формируется под прямым влиянием мотивов.



Рис. 1

# Виды поведения

## работников:

- Функциональное поведение – реализация профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места,
- Экономическое поведение – это поведение, ориентированное на результат, на количество и качество затраченных человеческих ресурсов,
- Административное - формирование позитивной мотивации членов трудовой организации,
- Деструктивное спонтанное поведение – немотивированное поведение, возникающее под воздействием сильных эмоций в экстремальных ситуациях, усиливающее негативную мотивацию работников,
- Деструктивное противоправное поведение – невыполнением обязанностей или превышением прав и полномочий.
- Индивидуальный и групповой эгоизм – реализация сугубо личных интересов или интересов небольшой группы работников,
- Консервативное поведение – это поведение, связанное с сохранением консервативных привычек и традиций.

- Трудовое поведение приводит к соответствующим усилиям и получению определенных результатов.
- Результаты работы оцениваются как работником, так и его руководством.  
Руководство организации оценивает труд работника с точки зрения его эффективности.
- Оценка результатов деятельности служит следующим целям:
  - Административная цель для принятия решения о повышении работника по службе, понижении его, переводе, прекращении трудового договора.
  - Информационная цель для информирования людей об относительном уровне количества и качества их работы.
  - Мотивационная цель важное средство мотивации поведения людей.



# Теория справедливости.

- Мотивация трудовой деятельности работника возрастает, если он ощущает четкую связь между затратами труда и результатами, между результатами и вознаграждением, а также когда он удовлетворен вознаграждением.
- Если работник оценив и сравнив свои затраченные на работу усилия и полученное вознаграждение с усилиями и вознаграждением коллег пришел к выводу о несправедливости полученного им вознаграждения, мотивация к труду в будущем у этого работника будет ослаблена.

# Вознаграждение.

- Вознаграждение может быть как внутренним так и внешним.
- Внутреннее вознаграждение – это чувство удовлетворения от выполненной работы, чувство компетентности и самоуважения.
- Внешнее вознаграждение – это похвала руководителя, премия, продвижение по службе.
- Вознаграждение бывает положительным и отрицательным.
- ★ Удовлетворение является мерилom того насколько ценно вознаграждение на самом деле и насколько оно удовлетворяет потребности и интересы личности.

- Мы рассмотрели модели мотивации.
- Каждая из которых начинается и заканчивается личностью.

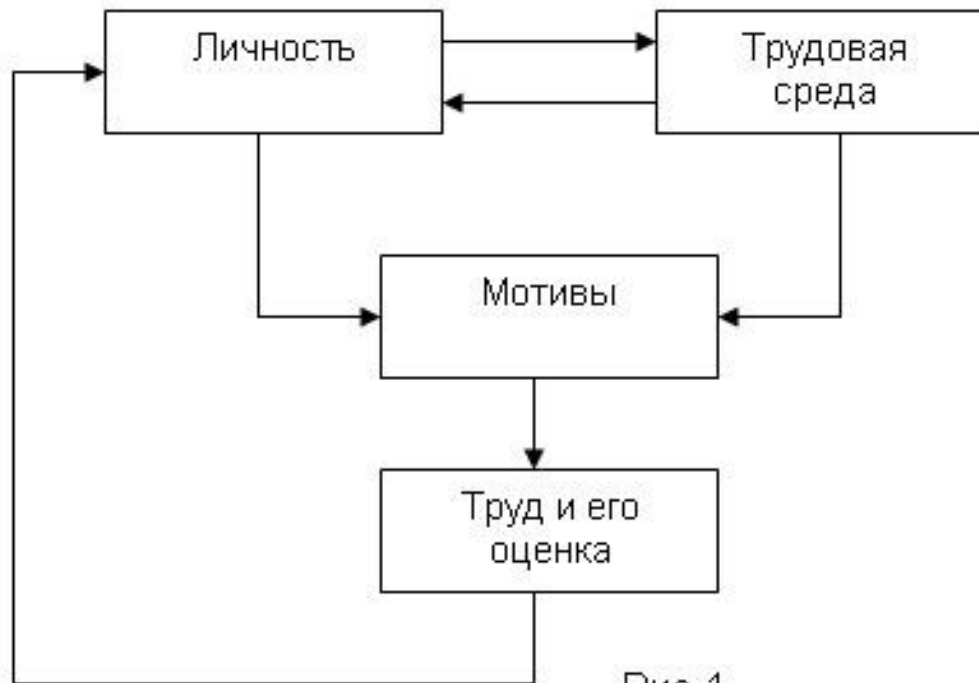


Рис.1

“Нет ничего более деморализующего, чем  
маленький, но постоянный заработок.” -  
Э. Уилсон

Автор: Стыкина Е. 10 «А»  
2010-2011 уч.год