

Мотивация персонала.

Готовили:
Бабкова Анна
Милосердова Эльвира

Мотив и мотивация

- **Мотив** (лат. *moveo* — двигаю) — это материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Мотив представлен субъекту в виде специфических переживаний, характеризующихся либо положительными эмоциями от ожидания достижения данного предмета, либо отрицательными, связанными с неполнотой настоящего положения. Для осознания мотива требуется внутренняя работа.
- **Мотивация** (от лат. *movere*) — побуждение к действию; динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

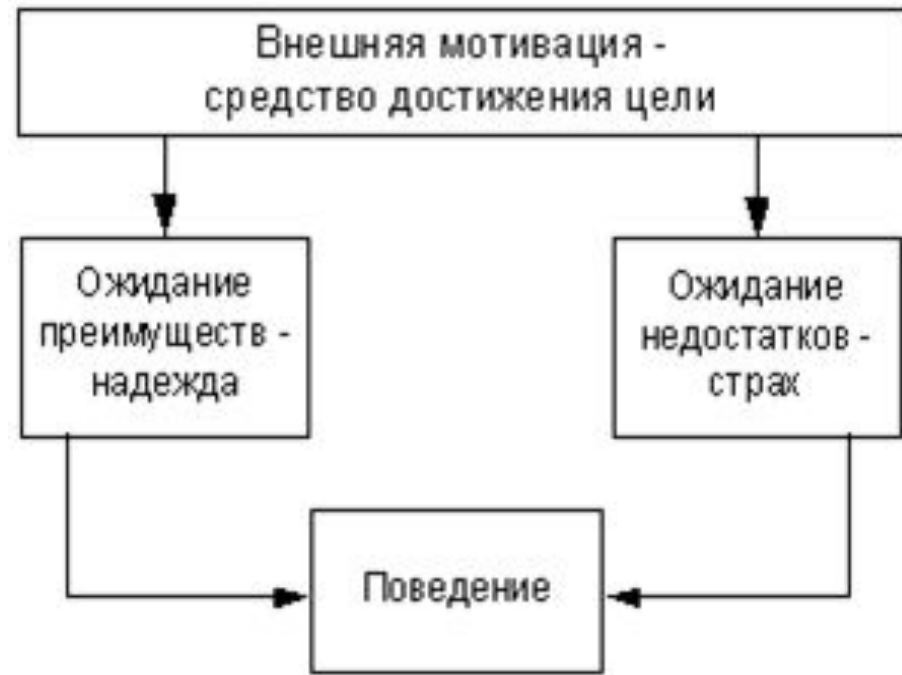
Основные цели мотивации

- Формирование у каждого сотрудника понимания сущности и значения мотивации в процессе труда;
- Обучение персонала и руководящего состава психологическим основам внутрифирменного общения;
- Формирование у каждого руководителя демократических подходов к управлению персоналом с использованием современных методов мотивации.
-



Внешняя мотивация:

- **Внешняя мотивация- это способ достижения цели.**
- Внешняя мотивация должна выполнять на начальном этапе роль опоры для создания системы эффективного труда. Ее можно также рассматривать как дополнительный поддерживающий стимул в период консолидации.



Внутренняя мотивация:

- Внутреннюю мотивацию можно характеризовать одним словом- **убежденность**.
- **Внутренняя мотивация** в современном мире производства приобретает все большее и большее значение. Она важна из-за ее долговременного влияния на результаты труда и отношение к работе. Ее влияние тем сильнее, чем выше и разнообразнее требования к содержанию работы, чем больше ему соответствует внутреннее состояние человека.

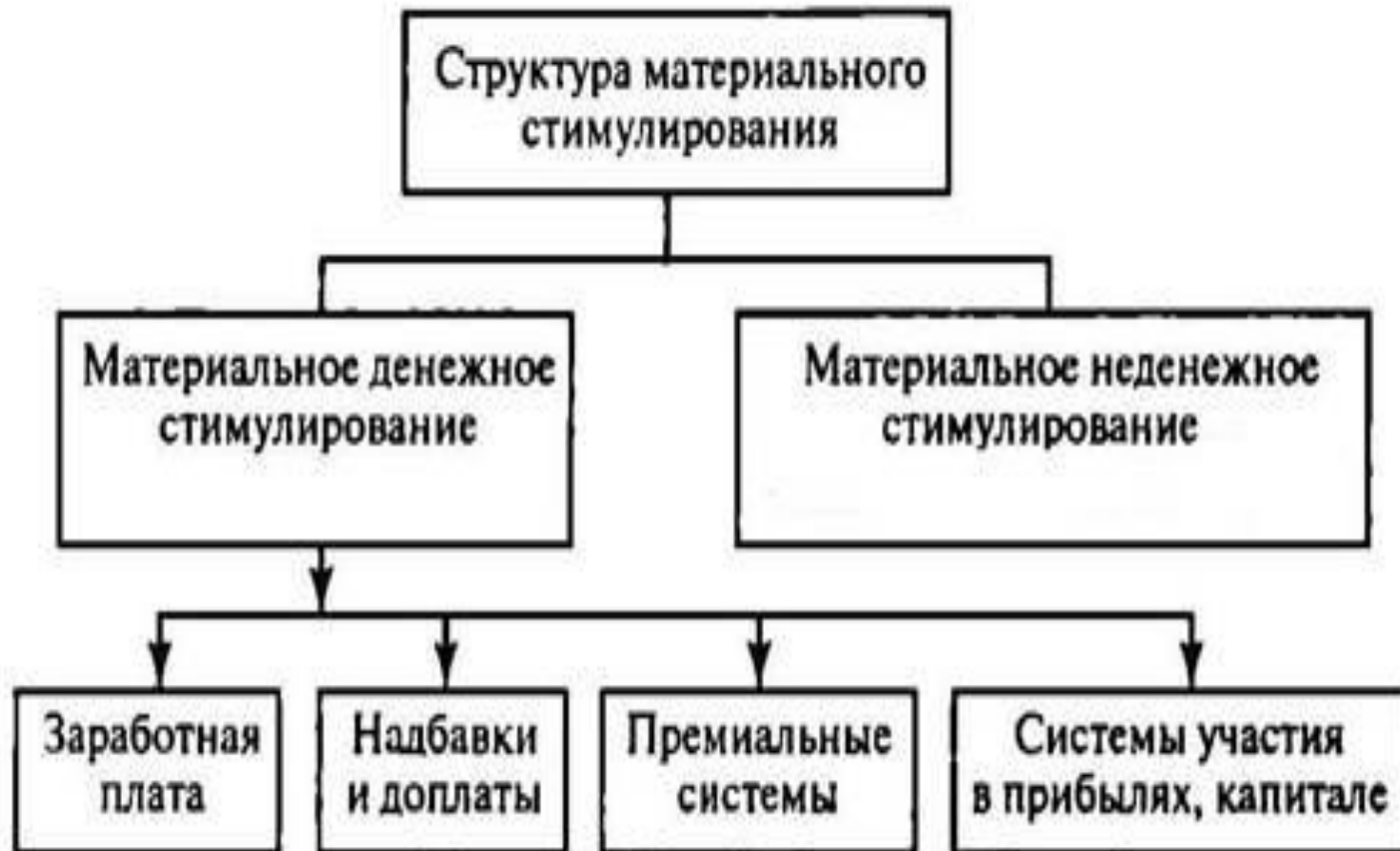


Стимулирование персонала:

- **Стимул** - средство воздействия для побуждения к действию.
- **Стимулирование** - целенаправленное воздействие на поведение работника (управление поведением) с использованием соответствующего набора средств
- Воздействие со знаком «+» и со знаком «-»



Материальное стимулирование:



Нематериальное стимулирование:

- Нацелено на повышение, как правило, лояльности сотрудников.
- Под материальными понимаются такие поощрения, которые не выдаются сотруднику в виде наличных или безналичных выплат, но вступают в виде вложений в персонал со стороны компании.



Теория мотивации: Иерархия

потребностей Маслоу

- Иерархия потребностей Маслоу, сложена из шести взаимозависимых уровней основных потребностей человека. Каждый уровень иерархии Маслоу, находящийся ниже, является основой для зарождения мотивации на более высоком уровне, , мотивация не может быть достаточно сильной до тех пор, пока не удовлетворены потребности на более низком уровне.

Пирамида Маслоу



Теория мотивации Д. МакКлелланда

МакКлелланд выделил три категории человеческих потребностей:

- Потребность причастия. Потребность в установлении и поддержании межличностных отношений.
- Потребность власти. Потребность в навыках влияния и установления контроля за поступками других людей, в воздействии на ход событий.
- Потребность успеха. Потребность принимать на себя личную ответственность и добиваться успешного

Вь

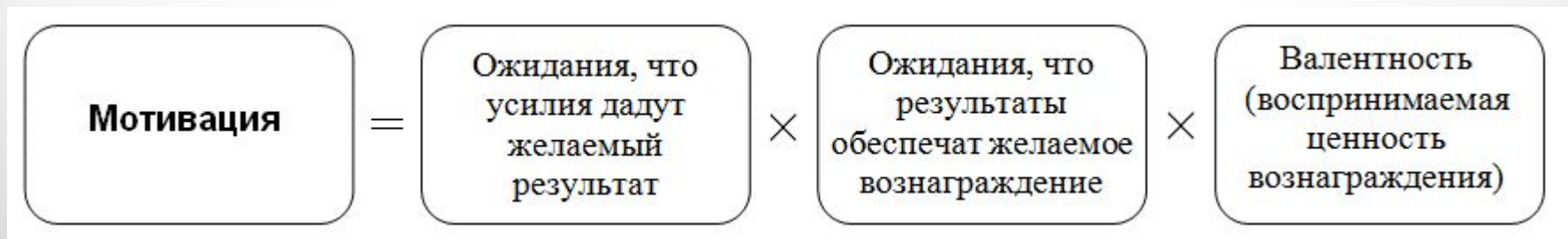


Двухфакторная теория мотивации Герцберга

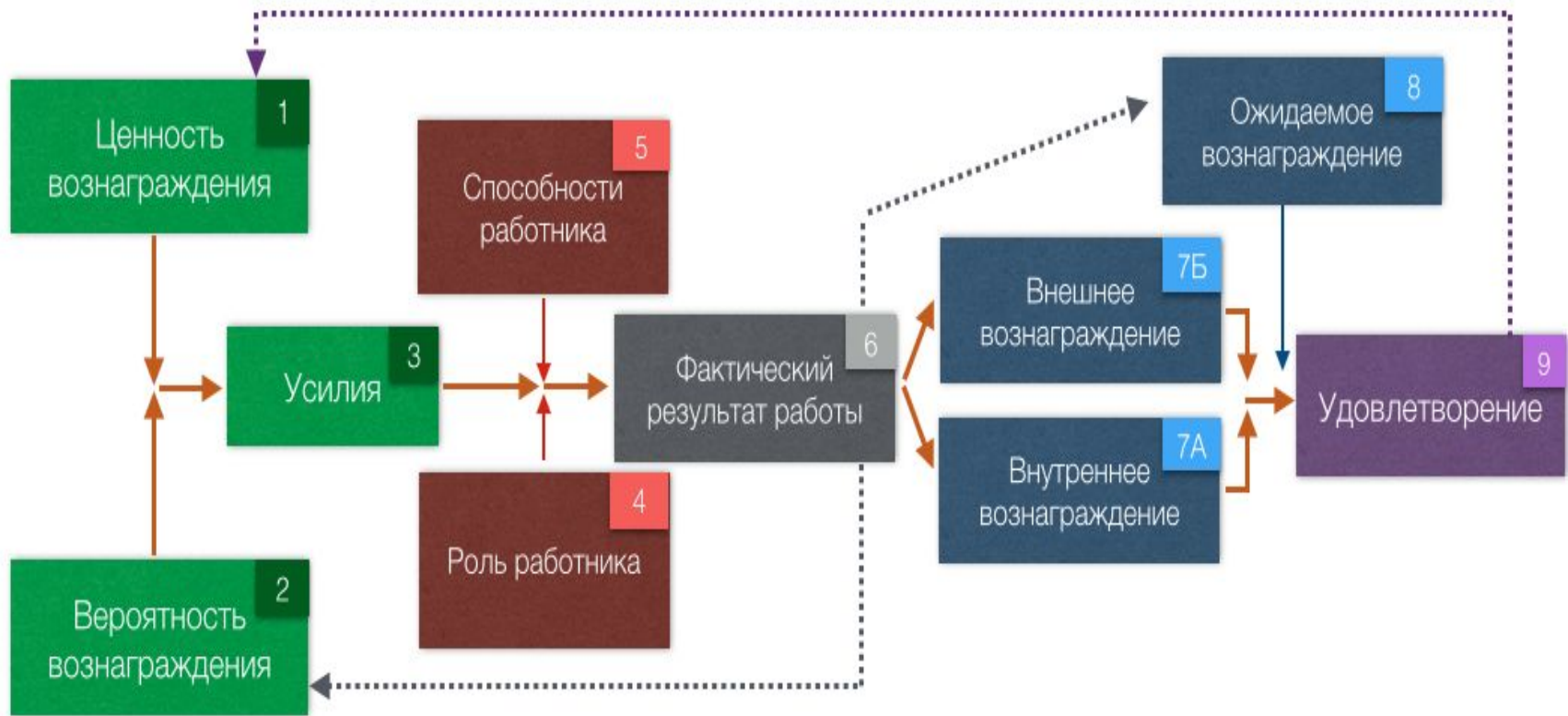
Факторы - мотиваторы	Гигиенические факторы
- Высокая степень ответственности	- Заработок
- Признание и одобрение результатов работы	- Условия работы
- Продвижение по службе	- Степень контроля за работой
- Успех	- Межличностные отношения с начальством и коллегами
- Творческий и деловой рост	- Политика административной формы

Теория ожиданий Виктора Врума

- **Теория ожиданий** основана на положении, что **наличие активной потребности — не единственная мотивация**. Человек также должен надеяться, что действительно сможет ее удовлетворить, благодаря правильно выбранному типу поведения. Большую роль в разработке теории ожидания сыграл Виктор Врум, который **ввел понятие валентности** — предполагаемой степень относительного удовлетворения (или неудовлетворения) вследствие получения вознаграждения, или, другими словами, **насколько вознаграждение соответствует ожиданиям вознаграждаемого**.



Модель мотивации Портера - Лоулера



Заключение

- Главные рычаги мотивации – мотивы и стимулы. Мотив – внутренняя побудительная сила, связанная с удовлетворением потребностей индивида. Стимул – более узкое понятие, чем мотив, подразумевающее материальную заинтересованность индивида в результатах своего труда.
- Мотивация представляет собой важнейшую функцию менеджмента, заключающуюся в активизации, стимулировании, управлении и реализации целенаправленного поведения людей по достижению собственных целей и целей предприятия.

СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ!