



Модуль: Фармацевт – менеджер

Современные теории мотивации



Выполнила: Путылина М.

Факультет: фармация

Курс: 5

Руководитель: Жакипбеков К.С.

Алматы - 2016г.

План:

- Введение;
- Определение понятия мотивации;
- Знакомство с теориями мотивации;
- Заключение;
- Литература.



Введение:

- На сегодняшний день менеджеры многих предприятий сталкиваются с тем, что многие сотрудники не всегда довольны своей, пусть даже и «не низкой» заработной платой. Потребности людей значительно возросли, поэтому опытный руководитель должен уметь мотивировать сотрудников, для повышения эффективного труда.
- Понятие мотивации, как метода повышения эффективности управления персоналом рассматривалось многими авторами. Исследования А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга были направлены на анализ факторов, лежащих в основе мотивации, но практически не исследовался сам процесс мотивации. Теории мотивации В. Врума, Портера - Лоулера, Д. МакГрегора посвящены понятию сущности процесса мотивации, описанию и предсказанию его результатов, но они не касаются содержания мотивов.

- Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Основными задачами мотивации являются:

- - формирование у каждого работника понимания сущности и значения мотивации в трудовой деятельности;
- - обучение персонала и менеджеров психологическим технологиям общения внутри организации;
- - формирование у каждого менеджера либерально-демократических навыков управления персоналом с использованием современных методов мотивации.

- Современные теории мотивации можно разделить на два основных направления : **содержательные** и **процессуальные**.



Современные теории мотивации

Содержательные теории

Процессуальные теории

- теория потребностей по А. Маслоу;
- теория потребностей Д. МакКлелланд;
- Двухфакторная теория Ф. Герцберга

- теория ожиданий;
- теория справедливости;
- модель Эдвина Лоуллера.

Основная мысль

Определение внутренних побуждений (потребностей), которые заставляют человека действовать установленным способом

Поведение человека является функцией его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбора

Содержательные теории.

Основываются на идентификации тех внутренних побуждений (потребностей), которые заставляют людей действовать так, а не иначе.

Согласно классику менеджмента А. Маслоу, все потребности человека можно разделить на пять групп:

- - физиологические потребности — необходимые для выживания;
- - потребности в безопасности и уверенности в будущем;
- - социальные потребности — потребности в причастности к какому-либо человеческому сообществу, группе людей;
- - потребности в уважении, признании;
- - потребности самовыражения.
-

- Располагая потребности в виде строгой иерархической структуры, А. Маслоу показал, что потребности низших уровней (физиологические и потребности в безопасности) требуют первоочередного удовлетворения. Прежде чем потребность следующего уровня станет наиболее мощным определяющим фактором в поведении человека, должна быть удовлетворена потребность более низкого уровня (причем необязательно полностью). Поэтому, следуя данной концепции мотивации менеджеру необходимо наблюдать за подчиненными, чтобы определить, какие активные потребности данного работника наименее удовлетворены.



Рис. 2.3. Иерархия потребностей по А. Маслоу

Д. Мак Клеелланд в своих работах исследовал психологические аспекты мотивации и выделил три уровня потребностей:

- - потребность власти — желание воздействовать на других людей;
- - потребность успеха – удовлетворяется не провозглашением успеха какого-либо человека, а процессом доведения работы до успешного завершения;
- - потребность в причастности – означает, что люди заинтересованы в компании знакомых, налаживании дружеских отношений, оказании помощи другим.
- Эти потребности определяют процесс мотивации, как неотъемлемую составную часть социальной жизни человека.



Ф. Герцберг выделил две группы факторов, которые влияют на поведение людей:

- - гигиенические факторы: условия труда, социальные отношения, стиль руководства организации, вознаграждение, социально-психологический климат на предприятии;
- - факторы мотивации: работа как ценность сама по себе, чувство ответственности, возможность совершенствования. В случае положительного проявления наступает удовлетворение работой.
- Для того чтобы использовать теорию Ф. Герцберга, менеджеру необходимо составить перечень гигиенических и, особенно, мотивирующих факторов; дать сотрудникам возможность самим определить и указать то, что они предпочитают.

Процессуальные теории.

Основываются в первую очередь на изучении поведения людей с учетом их восприятия и познания.

Основные процессуальные теории – это:

- **теория ожидания;**
- **теория справедливости;**
- **модель мотивации Портера-Лоулера.**

В них анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения. Процессуальные теории не оспаривают существование потребностей, но считают, что поведение людей определяется не только ими. Согласно процессуальным теориям, поведение личности является также функцией ее восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, возможных последствий выбранного им типа поведения.

Теория ожидания.

- Теория ожиданий, часто ассоциирующаяся с работами В. 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.

Ожидание – оценка личностью вероятности данного события.

Теория ожидания подчеркивает важность трех взаимосвязей (и соответствующих им ожиданий):

- - затраты труда — результаты;
- - результаты — вознаграждение;
- - вознаграждение — валентность (удовлетворенность вознаграждением).

Теория ожиданий (V. Vroom)



Теория справедливости.



Сущность теории справедливости сводится к тому, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если сравнение показывает дисбаланс и несправедливость, то у человека возникает психологическое напряжение. В результате необходимо исправить дисбаланс, снять напряжение сотрудника и дополнительно его мотивировать. Люди могут восстановить баланс либо изменив уровень затрачиваемых усилий, либо пытаясь изменить уровень получаемого вознаграждения.

Модель мотивации Портера-Лоулера.

- Известные ученые Л. Портер и Э. Лоулер разработали комплексную теорию мотивации. В их модели фигурирует пять переменных: затраченные усилия; восприятие; полученные результаты; вознаграждение; степень удовлетворения.
- Достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей и характерных особенностей, осознания своей роли в процессе труда.
- Уровень приложенных усилий определяется ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что эти усилия действительно повлекут за собой определенный уровень вознаграждения. Достигнутые результаты могут повлечь внутренние вознаграждения (удовлетворение от выполненной работы) и внешние вознаграждения (похвала руководителя, премия).

Заключение:

- В основе всех рассмотренных теорий лежит глубокое исследование психологических аспектов мотивации с целью выделения основных потребностей индивидуума, а также их структурирование по различным классификационным признакам.
- На основе выше изложенного мы приходим к выводу, что менеджеры при внедрении методов и приемов мотивации персонала обязаны изучать социально-психологический климат в коллективе. Важно применять не только материальную мотивацию сотрудников, но и проводить моральное поощрение (напр.: публичное поощрение сотрудников благодарностями, повышение в должности, связанное с увеличением перечня обязанностей и т.д.). Это позволит повысить эффективность производственного процесса и управления персоналом.

Литература:

- 1. Друкер П. Эффективное управление. М.: АСТ – Апрель, 2004;
- 2. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. – М., 2002;
- 3. Храмов В.О., Бовтрук А.П. «Основы управління персоналом»: Навч.-метод. посіб. – К.: МАУП, 2001;
- 4. Щекин Г.В. «Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. – К., 1999;
- 5. Щекин Г.В. «Теория и практика управления персоналом»: Учеб.-метод. пособ. – К.: МАУП, 2003.

