Тема:

Современные теории и методология мотивации сотрудников

1. Понятие и основные теории мотивации.
2. Элементы системы мотивации и их характеристика.

МОТИВАЦИЯ

- это процесс активизации работников и побуждение их к целенаправленной деятельности.

МОТИВАЦИЯ

<u>ВНЕШНЯЯ</u>

вознаграждение предоставляется организацией

(премия, грамота)

<u>ВНУТРЕННЯЯ</u>

вознаграждение дает сама работа (удовлетворенность работой, самоуважение)

ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

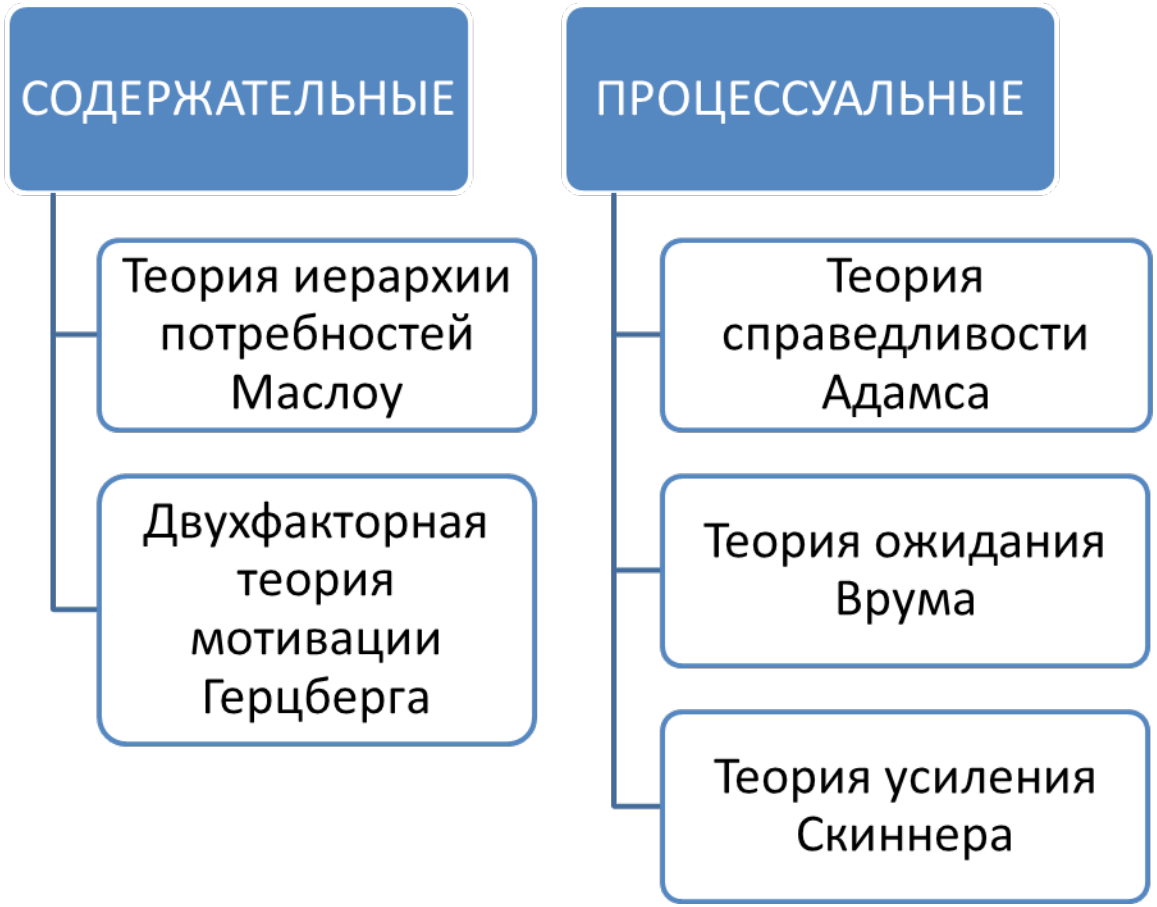
СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ

направлены на определение перечня и структуры потребностей людей.

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ

основываются на моделях поведения людей (т.е. как человек выбирает конкретный тип поведения для удовлетворения своих потребностей).

ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ



ТЕОРИЯ ИЕРАРХИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ А. МАСЛОУ

ПИРАМИДА МАСЛОУ

КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ НА ПРАКТИКЕ?

ДВУХФАКТОРНАЯ ТЕОРИЯ МОТИВАЦИИ Ф. ГЕРЦБЕРГА

ГИГИЕНИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ

связаны с внешними условиями труда (величина заработной платы, режим работы)

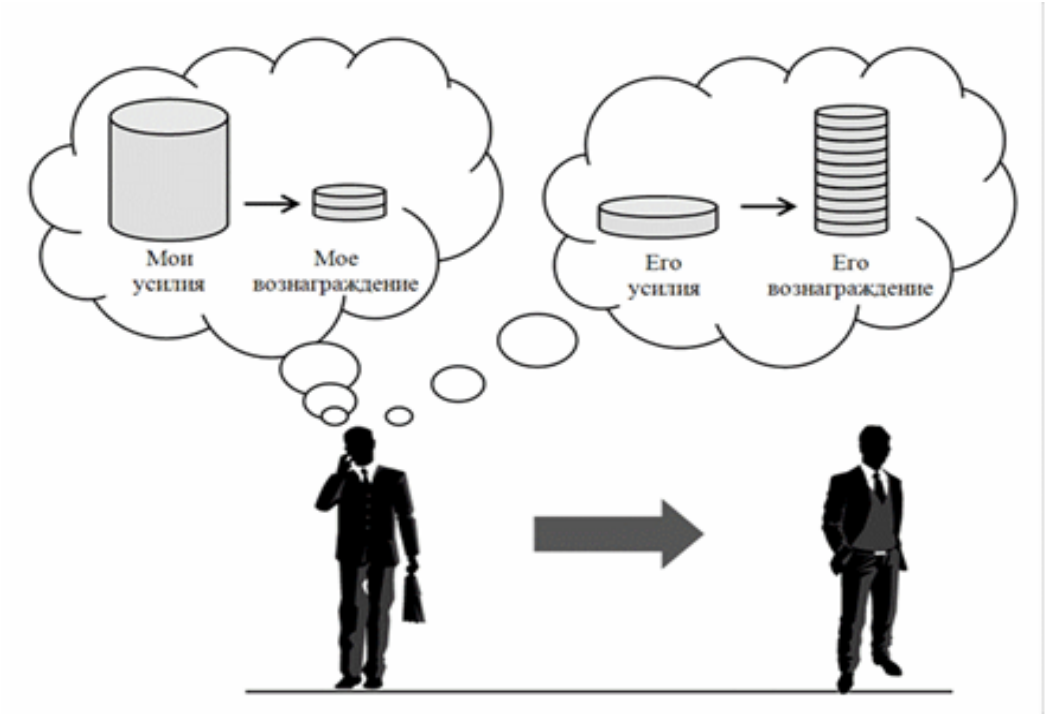
! НЕ способствуют повышению производительности и удовлетворенности

МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ

связаны с содержанием труда (трудовые успехи, продвижение по служебной лестнице)

! Способствуют повышению производительности и удовлетворенности

ТЕОРИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ АДАМСА



ТЕОРИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ АДАМСА

$$\frac{\text{Усилия индивида}}{\text{Вознаграждение индивида}} = \frac{\text{Усилия другого индивида}}{\text{Вознаграждение другого индивида}}$$

ТЕОРИЯ ОЖИДАНИЯ
В. ВРУМА

МОТИВАЦИЯ =

Ожидание того, что усилия дадут желаемый результат (У – Р)

X

Ожидание того, что результаты повлекут за собой вознаграждение (Р – В)

X

Вознаграждение является значимым для человека (валентность)

ТЕОРИЯ ОЖИДАНИЯ
В. ВРУМА

Мотивация = (У – Р) x (Р – В) x валентность

ТЕОРИЯ УСИЛЕНИЯ В.Ф. СКИННЕРА

Поведение работников обусловлено результатом их действия **в подобной ситуации в прошлом**.

Работники извлекают уроки из опыта предыдущей работы и стараются выполнять те задания, которые приводят к желаемому результату, и избегать тех заданий, которые приводят к нежелательному результату.

2. Элементы системы мотивации и их характеристика

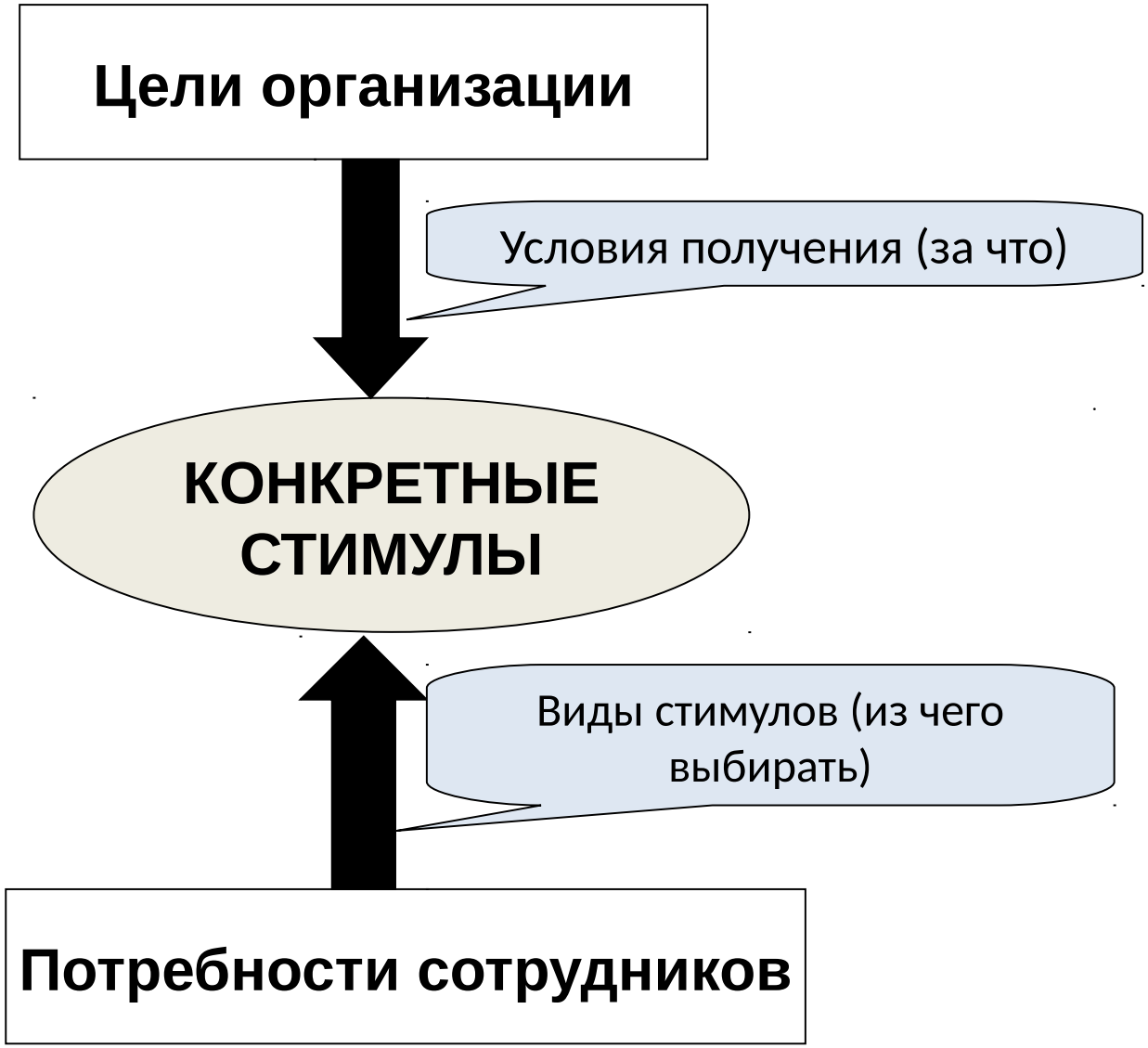
МОТИВ = ПОТРЕБНОСТЬ + СТИМУЛ

МОТИВ – *ВНУТРЕННЕЕ ПОБУЖДЕНИЕ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ*, СВЯЗАННОЕ С УДОВЛЕТВОРЕНИЕМ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА.

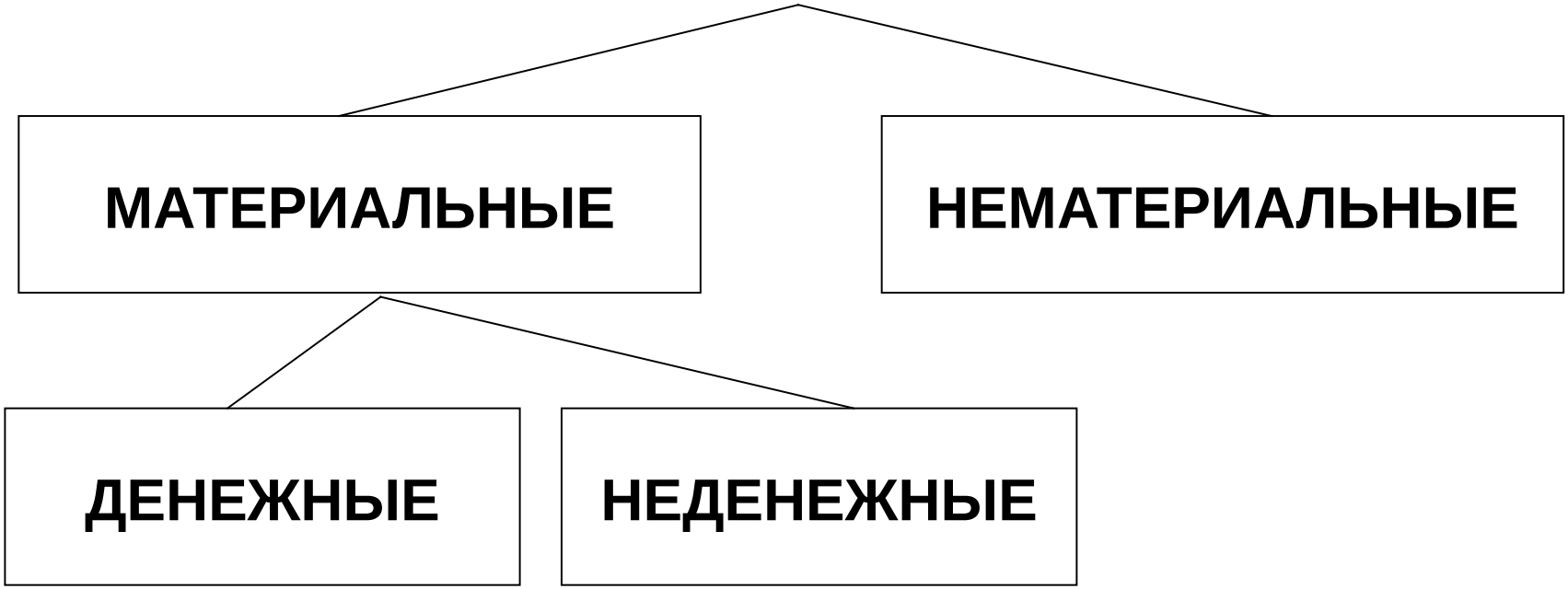
ПОТРЕБНОСТЬ – СОСТОЯНИЕ ИНДИВИДА, СОЗДАВАЕМОЕ ИСПЫТЫВАЕМОЙ ИМ *НУЖДОЙ В ОБЪЕКТАХ*, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ЕГО СУЩЕСТВОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ, И ВЫСТУПАЮЩЕЕ ИСТОЧНИКОМ ЕГО АКТИВНОСТИ.

СТИМУЛ – ВОЗМОЖНОСТЬ ПОЛУЧИТЬ ЗА ОПРЕДЕЛЕННЫЕ ДЕЙСТВИЯ *ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ* И УДОВЛЕТВОРИТЬ ТЕМ САМЫМ СОБСТВЕННУЮ ПОТРЕБНОСТЬ.

STIMULUS (лат.) – ОСТРОКОНЕЧНАЯ ПАЛКА, КОТОРОЙ ПОГОНЯЛИ ЖИВОТНЫХ.


Цели организации
Условия получения (за что)
КОНКРЕТНЫЕ СТИМУЛЫ
Виды стимулов (из чего выбирать)
Потребности сотрудников

ВИДЫ СТИМУЛОВ



МАТЕРИАЛЬНО-ДЕНЕЖНЫЕ СТИМУЛЫ

№№	Форма стимула	Характеристика
1.	Заработная плата	Цена, выплачиваемая за использование труда наемного работника.
2.	Бонусы (премии)	Выплаты из прибыли предприятия.
3.	Участие в акционерном капитале	Получение дивидендов от акций предприятия.
4.	Кредитование	Предоставление работникам займов (не выше ставки рефинансирования).
5.	Дополнительные выплаты	Покрытие работникам личных расходов, косвенно связанных с работой.

МАТЕРИАЛЬНО-НЕДЕНЕЖНЫЕ СТИМУЛЫ

№№	Форма стимула	Характеристика
1.	Компенсация транспортных расходов	Оплата расходов на транспорт или приобретение транспорта.
2.	Организация питания	Выплата субсидий на питание. Льготные цены в столовой.
3.	Выделение путевок в санатории, детские лагеря и т.д.	
4.	Продажа товаров, выпускаемых организацией, со скидкой	

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ СТИМУЛЫ

№№	Форма стимула	Характеристика
1.	Стимулирование свободным временем	Регулирование времени в зависимости от занятости работника.
2.	Трудовое/ организационное стимулирование	Вручение грамот, размещение фотографии на доске почета.
3.	Изменение служебного статуса	Возможность карьерного роста.
4.	Привлечение персонала к принятию решений	Согласование с работниками определенных решений.
5.	Автономные рабочие группы	Возможность самостоятельно организовывать свою работу.