

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
профессионального образования
«НАУЧНО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МОСКОВСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

«Мотивация персонала»

Выполнили: Студенты ЭУИС 2 курса
Имаметдинов Ренат 2-20
Жегульская Светлана 2-20
Румянцева Анна 2-20
Искандаров Далер 2-20
Татьянченко Владислав 2-19

Мотивация, Мотив, Мотивирование

Мотивация (от фр. *motif* – побуждение) – динамический процесс физиологического и психологического управления поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость.

Мотив – внутренний побудитель активности

Мотивирование - это процесс воздействия на человека, с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов



Виды мотивации персонала

Мотивация

- Внешняя
- Материальная
- Нематериальная
- Внутренняя



Материальная мотивация

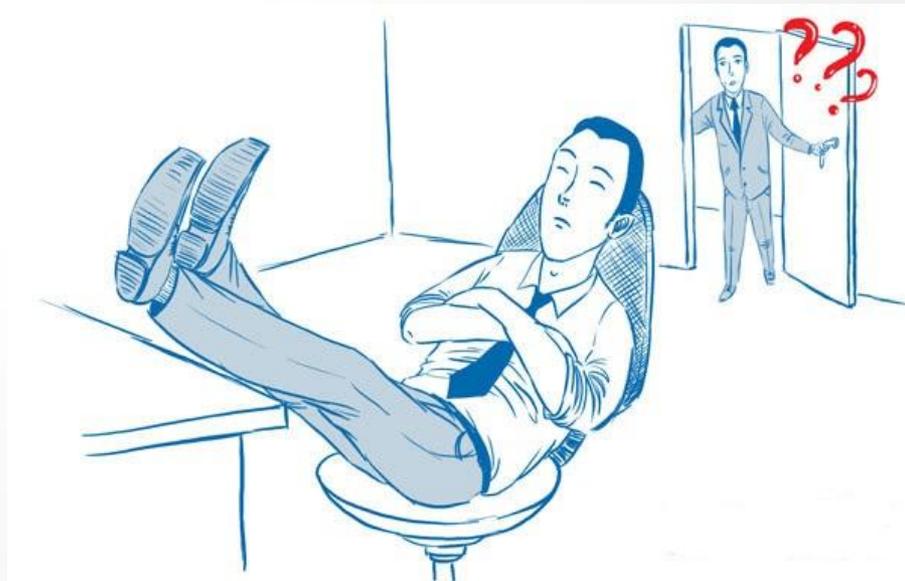
Система поощрений

- Надбавки к окладу
- Премии и бонусы
- Льготы
- Скидки на товары компании



Система штрафов

- Штрафы за опоздание
- Штрафы за не вовремя выполненную работу



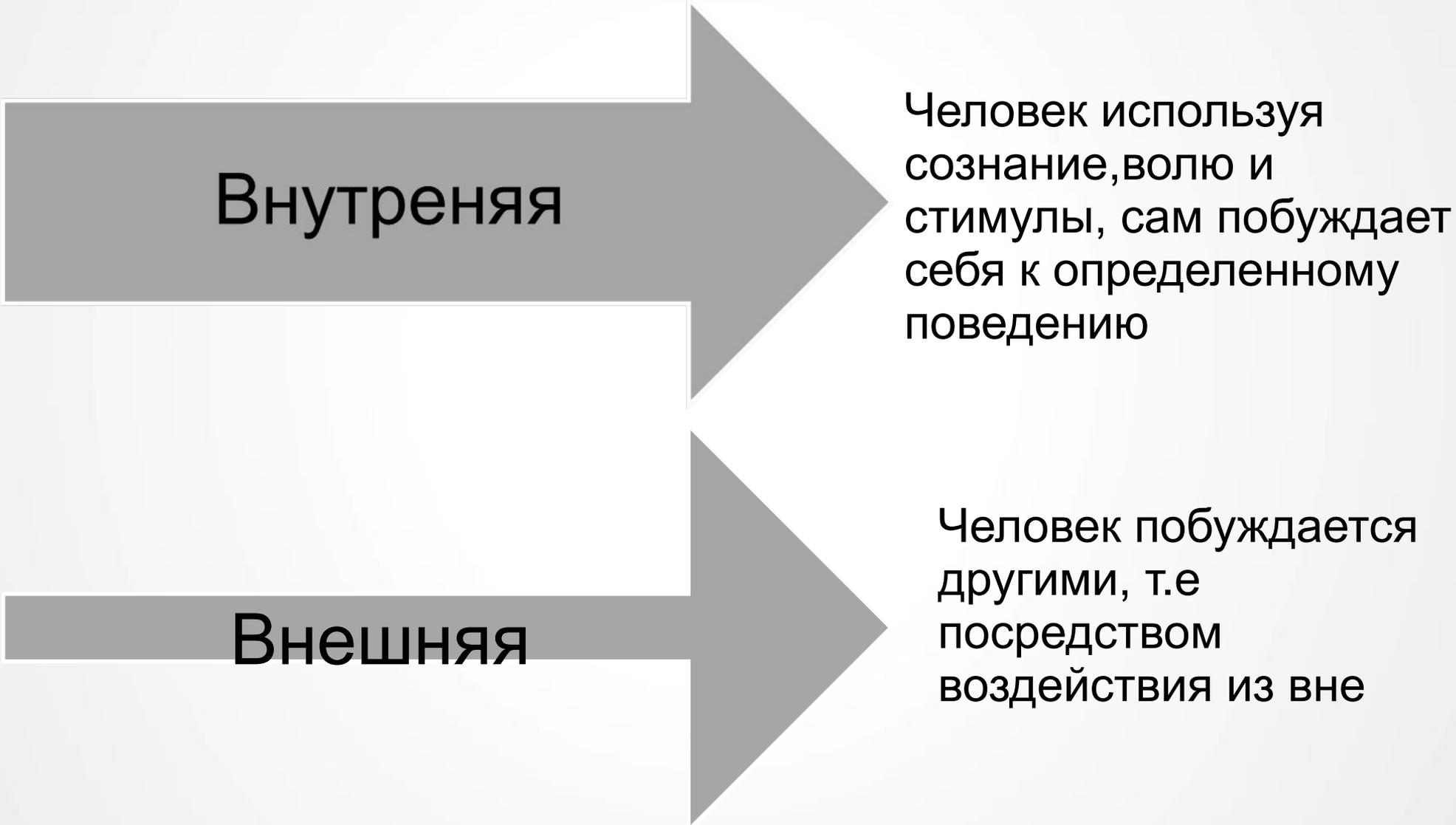
Нематериальная мотивация

- Карьерный рост
- Благоприятный климат в коллективе
- Официальное трудоустройство и соц. пакет
- Имидж компании
- Обучение за счет компании
- Личная и публичная похвала руководителя



Внешняя и внутренняя МОТИВАЦИЯ

Внутренняя



Человек используя сознание, волю и стимулы, сам побуждает себя к определенному поведению

Внешняя

Человек побуждается другими, т.е. посредством воздействия извне

Стимул, Стимулирование

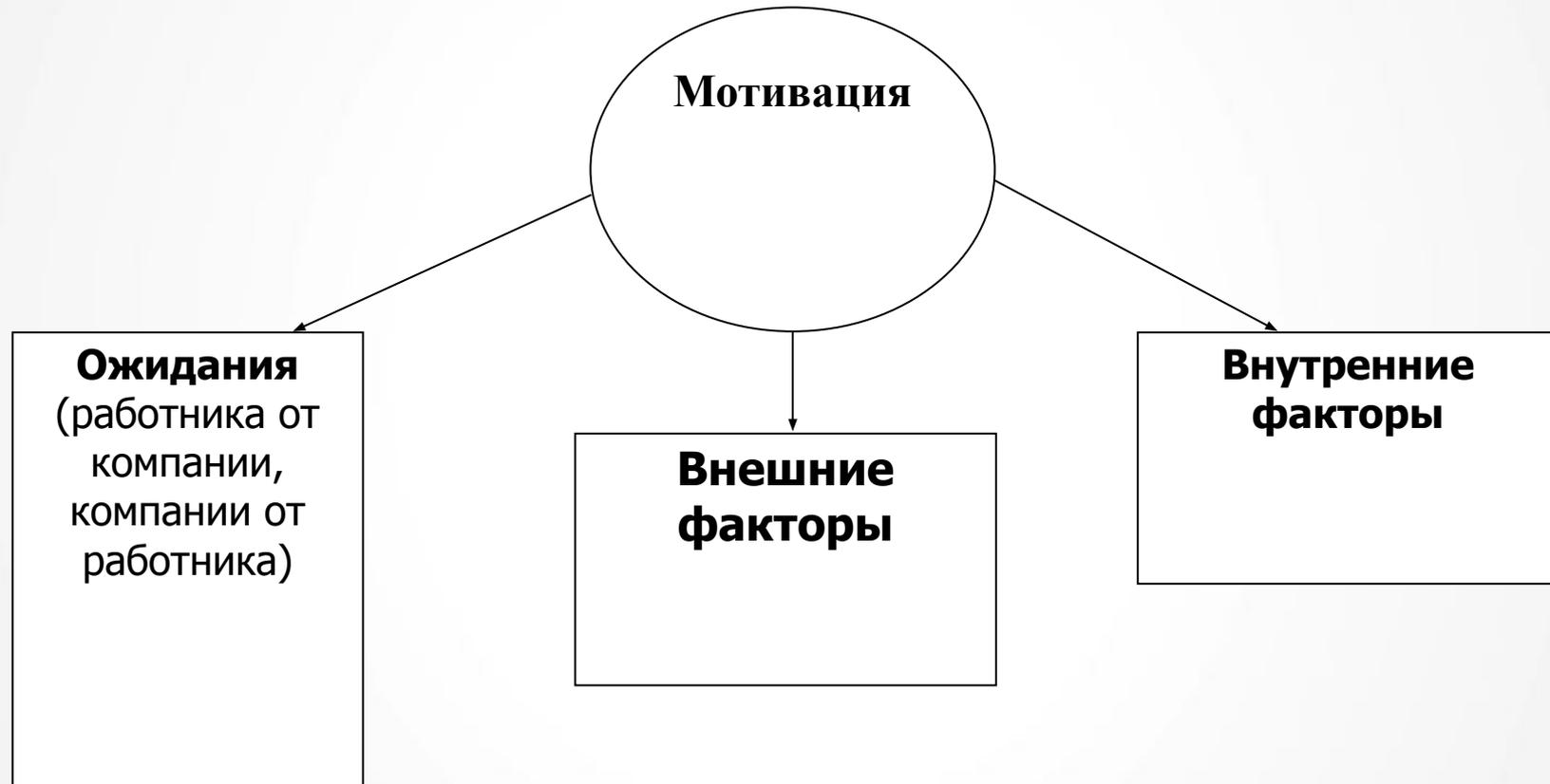
Стимул – это внешнее побуждение к действию, причиной которого является интерес (материальный, моральный, личный или групповой)

Процесс использования различных стимулов для мотивирования называется **стимулированием**.

- Принуждение
- Материальное (премии, бонусы, оплачиваемый отдых)
- Эмоциональное (похвала)
- Самоутверждение.



Мотивация построена на «Трех китах»



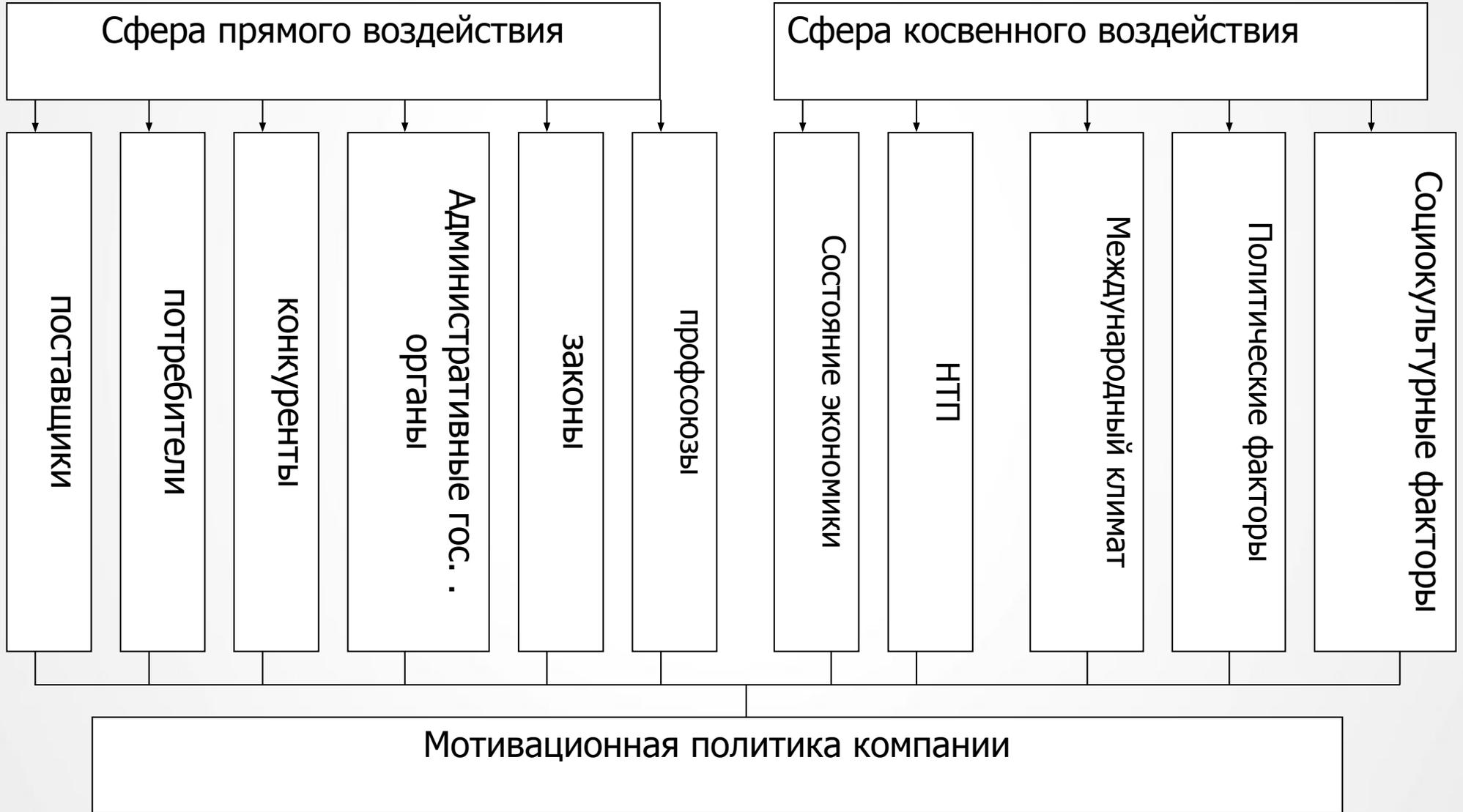
Ожидание работника от компании

элементы	Характеристика
Личные ожидания	Характер работы на новом месте, ее содержание, требования к результатам, перспективы развития, вознаграждение, качество рудовой жизни, справедливость оценки, гарантии на будущее
Групповые ожидания	Конформность при работе в группе, обособленность коллектива от других, значимость его в компании, автономность в принятии решений, степень ответственности за работу
Статусные ожидания	Оценка своего места и роли в компании, значимость, признание, уважение, манера общения, стиль руководства, стиль управления конфликтными ситуациями
Культурно-этические ожидания	Степень соответствия ценностей, целей, этических норм, стиля лидерства и других элементов культуры компании представлениям, нормам и культуре работника

Ожидание компании от работника

элементы	Характеристика
Трудовые ожидания	Добросовестное выполнение должностных обязанностей, проявление усердия, исполнительности, предприимчивости, инициативы, творческого подхода, режима самообучения
Групповые ожидания	Конформность, дружна бесконфликтная работа в группе, лидерские качества, умение работать в команде
Ожидания по обеспечению безопасности	Лояльность, дисциплина, выполнение всех норм и регламентов, не принадлежность к группам риска, не разглашать конфиденциальную информацию
Культурно-этические ожидания	Соответствие важнейших параметров культуры работника основным параметрам культуры компании, ее миссии, целям, ценностям, нормам и корпоративным кодексам

Внешние факторы



Внутренние факторы



Механизм мотивации, Мотивация персонала



Теория Маслоу



Иерархия потребностей

- **Физиологические потребности:** потребности в заработной плате, отпуске, пенсионном обеспечении, перерывах, благоприятных рабочих условиях, освещении, отоплении и вентиляции.
- **Потребность в безопасности:** желание сохранить уже полученные награды и положение и защитить себя от опасности, вреда, угроз, травм, потерь или лишений. безопасные условия работы, дополнительные льготы, страховку и выходное пособие.
- **Социальные потребности.** потребность в дружбе, любви и принадлежности, вхождения в формальные и неформальные рабочие группы, сотрудничество с другими рабочими, участие в разнообразной совместной деятельности.
- **Потребности в уважении:** в самоуважении, т.е. удовлетворение самим собой. Самоуважение тесно связано с чувством достижения цели, компетентности, знаний, зрелости и зависимости. Вторая форма - потребность в уважении других людей. Эта потребность связана с репутацией, общественным признанием, статусом внутри группы (награды, почётные звания, похвалы, дополнительные обязательства и продвижение по службе)
- **Потребности в самореализации и в самовыражении:** реализовать весь свой потенциал, увеличить свои способности и быть «лучшими». Такая потребность в самовыражении является самой высокой из всех человеческих потребностей.

Теория мотивации Д. Мак Клелланда

Существуют 3 основные потребности
мотивирующие человека :

1. Власть
2. Успех
3. Принадлежность



Двухфакторная теория мотивации Герцберга – мотивация и гигиена

Теория двойственности Герцберга

Мотивация (факторы удовлетворения):

- работа как ценность сама по себе
- чувство ответственности
- переживание успехов в работе
- признание

возможность
совершенствования

Положительные
проявления

Отрицательные
проявления

удовлетворенно
сть работой

отсутствие
удовлетворенности

Факторы гигиены (фрустраторы):

- условия труда
- социальные отношения
- стиль руководства
- вознаграждение
- климат на предприятии

Положительные
проявления

Отрицательные
проявления

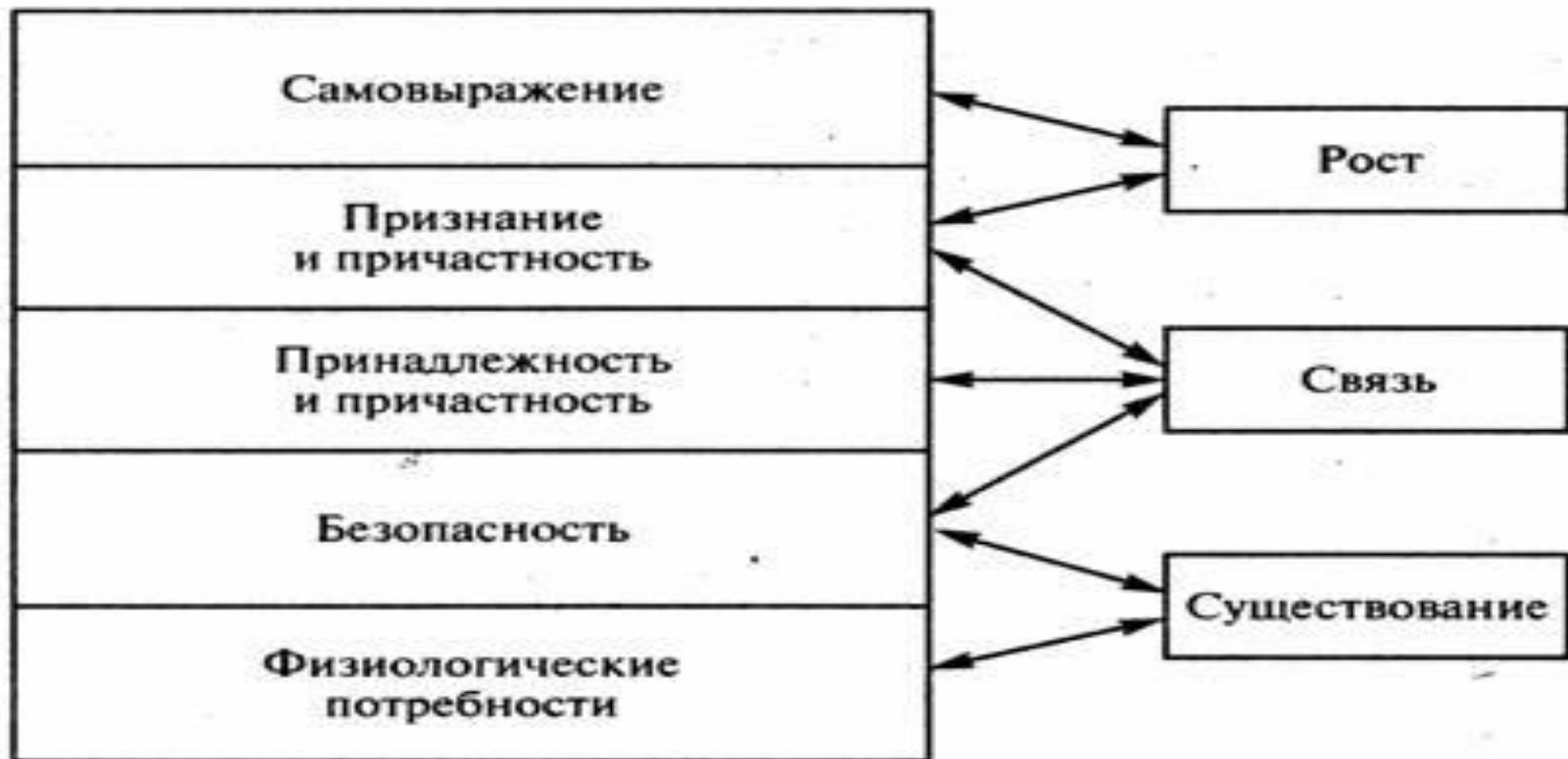
удовлетворенность
работой

неудовлетворенност
ь

Теория ожиданий Виктора Врума

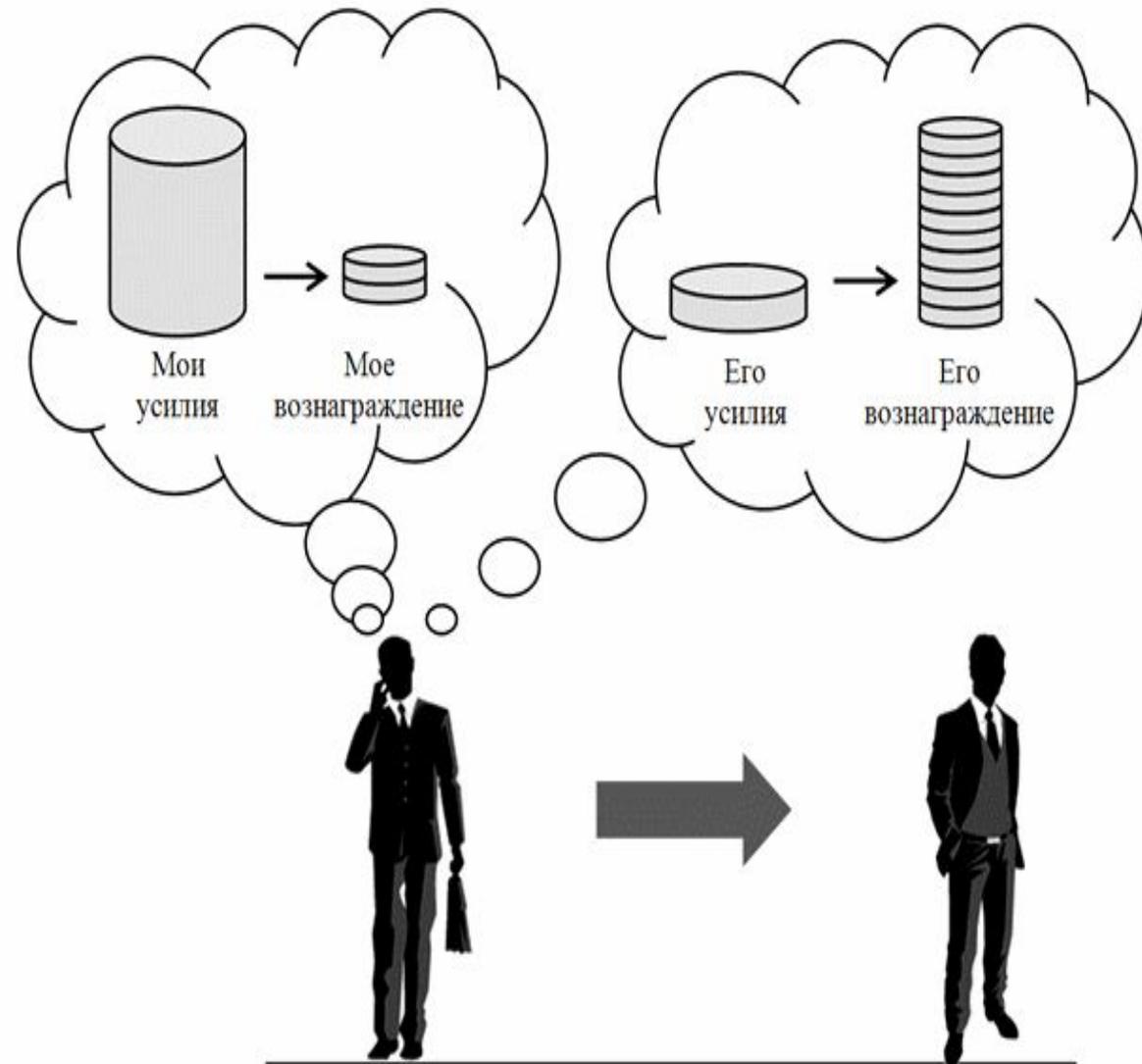


ERG теория К. Альдерфера.



Теория справедливости Стейси Адамса

- Согласно этой теории, люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения с затраченными усилиями, а затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющий аналогичную работу.



ТЕОРИЯ ПОРТЕРА - ЛОУЛЕРА



Теория X и Y Д.Макгрегора.

Теория X	Теория Y
<p>Сотрудники X типа не мотивированы к работе, они не любят работать и стремятся избежать ее всеми возможными способами. Эти сотрудники могут быть мотивированы только деньгами и состоянием безопасности</p>	<p>Сотрудники Y типа, наоборот, заинтересованы в своей работе и им нравится работать. Они подходят творчески к своей работе, инициативны и получают удовольствие от работы.</p>

Указанные типы X и Y не являются врожденными состояниями человека. Сотрудник может переходить из X типа в Y тип. Мотивация персонала, согласно этой теории, должна строиться на основе оценки типов сотрудников и применения к ним соответствующих мер стимулирования.

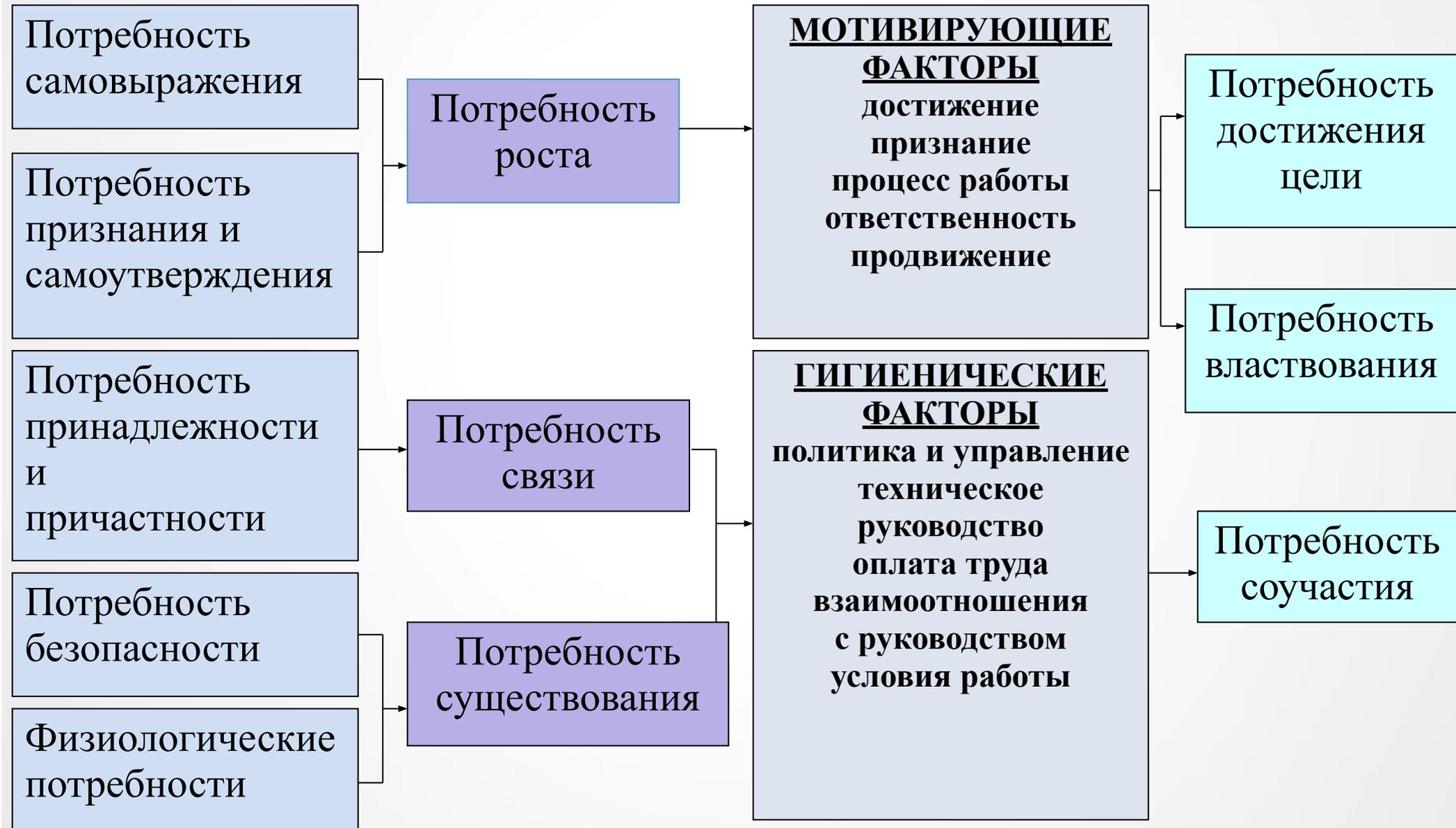
СООТНОШЕНИЕ ГРУПП ПОТРЕБНОСТЕЙ В СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ТЕОРИЯХ МОТИВАЦИИ

МАСЛОУ

АЛЬДЕРФЕР

ГЕРЦБЕРГ

МАККЛЕЛЛАНД



МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОФИЛЬ (РИЧИ-МАРТИНА)

- потребность в четком структурировании работы
- потребность в хороших условиях работы
- потребность в социальных контактах
- потребность в долгосрочных и стабильных взаимоотношениях
- потребность в завоевании притязаний со стороны других людей
- потребность в высокой заработной плате
- потребность ставить для себя сложные цели
- потребность во влиятельности и власти
- потребность в разнообразии и переменах
- потребность быть креативным, потребность в совершенствовании и личностном росте
- потребность в ощущении востребованности.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

