

***Мотивация  
менеджмент қызметі  
ретінде***

- Мотивация – бұл сыртқы және ішкі қозғаушы күштердің жиынтығы, олар адамды белгілі бір қызметке итермелейді, шекараларға және қызмет формаларына сұрау қояды және осы қызметке белгілі бір мақсаттарға жетуде бағыт береді.
- Қажеттілік - бұл, не адам ішінде пайда болып және сонда болады, яғни, әр түрлі адамдарға жалпы жеткілікті болуы, бірақ сол уақытта әрбір адамға айқын дара көрінуі.
- Мотив - адамды айқын әрекеттерге шақырады. Мотив адамның " ішінде " болады, " арнайы " мінез - құлығы болады, адамның сыртқы және ішкі күшіне әсер ететін факторларға тәуелді болады.

# Бірінші және екінші кезекті қажеттіліктер.

- Бірінші кезекте қажеттіліктер – ол физиологиялық сипатта болады, яғни туылғаннан бері. Оған мысалға: тамаққа, суға, демалуға деген қажеттілік-терді айтуға болады.
- Екінші деңгейдегі қажеттіліктер психологиялық сипатта болады. Мысалы: жетістікке деген қажеттілік, құрметке деген қажеттілік, билікке деген қажеттілік.

# *Мотивацияның қазіргі кездегі теориялары*

- Психологиялық және ұйымдастыру-экономкалық бағыттағы мотивация теориялары бар. Оларды екі топқа бөлуге болады:
- 1) мотивацияның мағыналы теориялары, адамдарды басқаша емес, талап етілгендей іс-әрекеттер жасауға итермелейтін адамдардың ішкі қажеттіліктерін идентификациялауға негізделеді;
- 2) мотивацияның процессуальды теориясы – адамдардың тәрбиесін және танымын ескере отырып, олардың өздерін қалай ұстайтынына негізделген қазіргі теория

## Мотивацияның мазмұнды (мағыналы) теориясы:

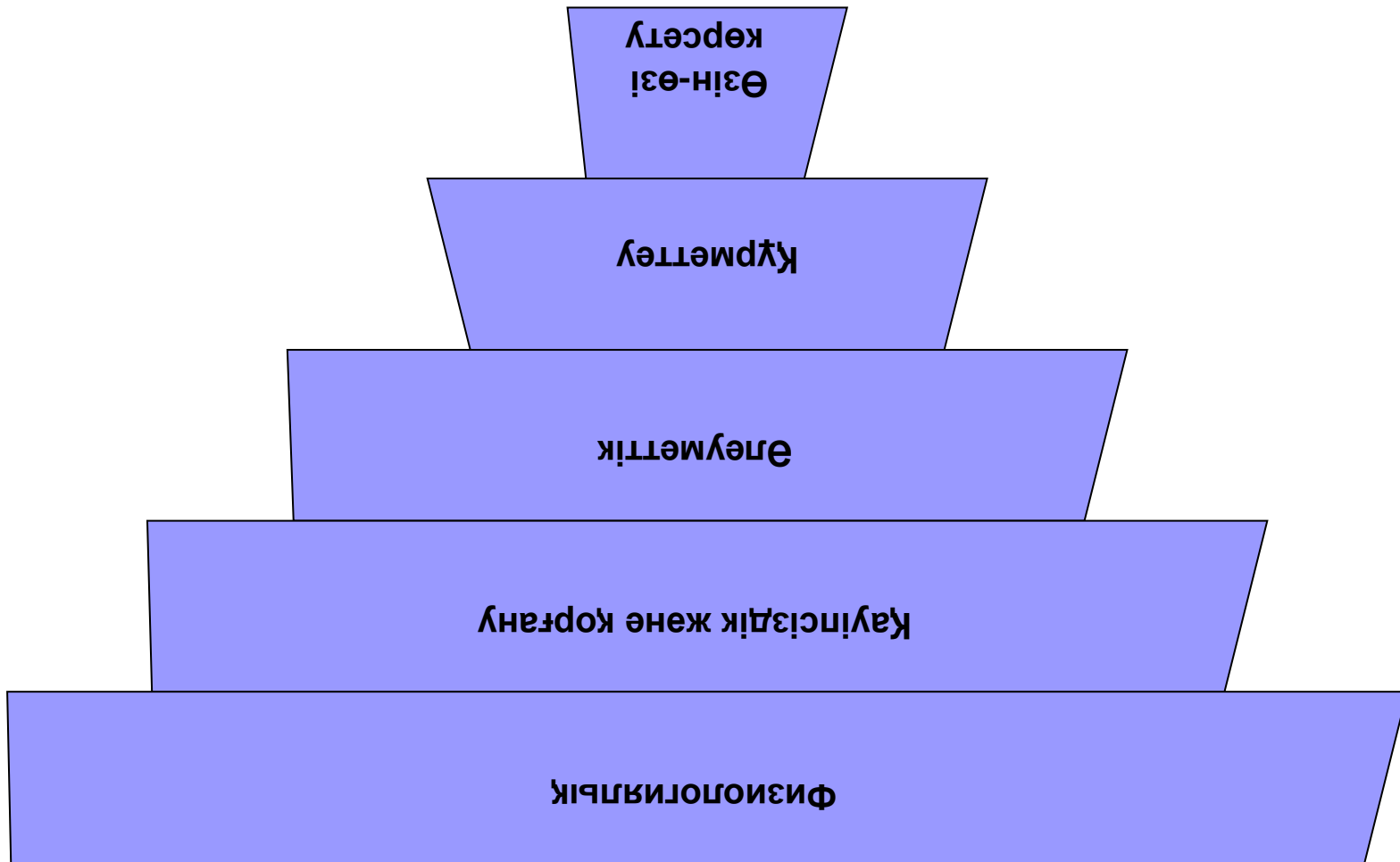
- А.Маслоудың иерархиялық қажеттіліктер теориясы,
- К.Альдерфердің Erg теориясы,
- Д.Макклеландтың ие табылған қажеттіліктер теориясы,
- Ф.Герцбергтің екі факторлар теориясы.

# Абрахам Маслоу



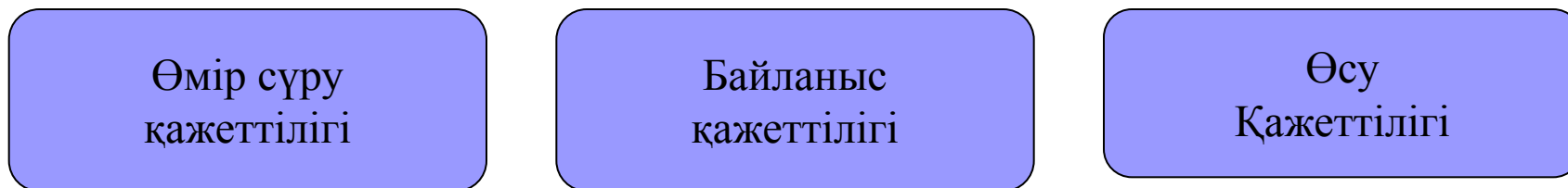
- **Абрахам Харольд Маслоу** америкалық психолог 1943 ж. "Psychological Review" журналында басылып шыққан "Адамның мотивациясының теориясы" ("A Theory of Human Motivation") мақаласында алғашқы рет қажеттілік иерархиясын бейнелеген.

# *А.Маслоу бойынша қажеттілік иерархиясы*



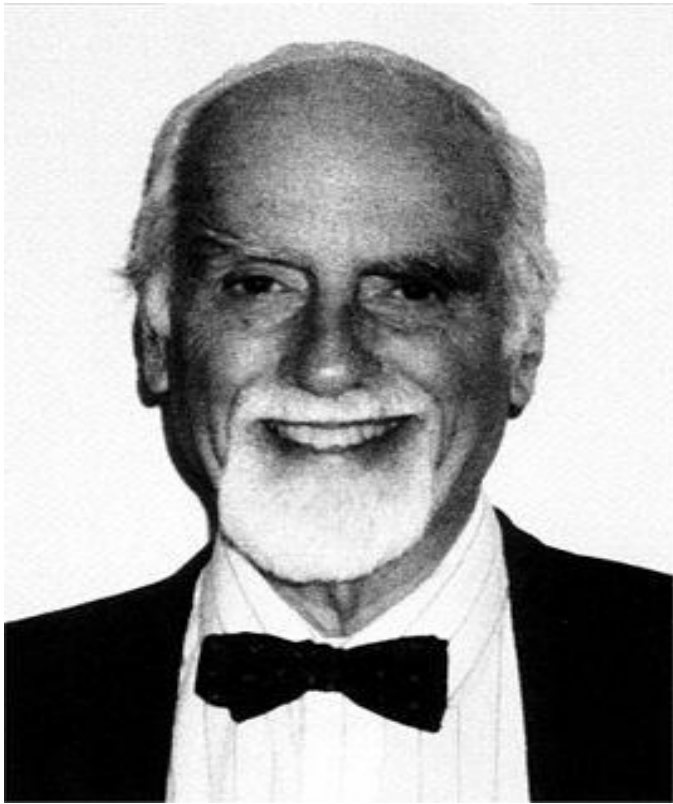
# *Клейтон Альдерфер*

## **Теория ERG**





# *Дэвид Макклелланд*



- Мак-Клландтың қажеттілік теориясы. Мак-Клланд тәсілі мотивтер құрылымын және оның мінез-құлыққа және жеке басқа әсерін зерттеуге негізделген.

## *Д. Мак-Клелланд адмарға үш түрлі қажеттілік тән деп есептейді:*

1) Билік жүргізу қажеттілігі- адамның өзінің төңірегіндегі ресурстар және процестерді қадағалауды, басқа адамдарға ықпал етіп, олардың іс-әрекеті үшін жауапкершілік алудан тұрады.

2) Жетістік қажеттілігі- адамның алдына қойылған мақсаттарға бұрынғыдан гөрі тиімді жетуге ұмтылуынан туындайды.

3) Қатыстылық қажеттілігі- қоршаған ортамен достық қарым-қатынастарға ұмтылуынан білінеді. Олар ұйым ішінде басқа адамдармен жақсы қатынастарға ықпал ететін позицияларды ұстап, жұмыс істегенді қалайды.


# Ф.Герцбергтің екі факторлы теориясы

## Гигиеналық факторлар:

- Фирма мен әкімшіліктің саясаты
- Жұмыс жағдайы
- Еңбек ақы
- Басшылармен, әріптестермен қарым-қатынас орнату
- Жұмыста тікелей бақылау дәрежесі

## Мотивациялар:

- Жетістік
- Қызметте жоғарылау мойындау, әрі мақұлдау
- · Ерекше жоғары жауапкершілік
- · Творчестволық, іскерлік өсі мүмкіндігі



## Мотивацияның іс-жүргізу теориясы:

- Күту (үміттену) теориясы
- Әділеттілік теориясы
- Портер-Лоулер моделі

# *В.Врумның күту (үміттену) теориясы*

- Күту (үміттену) теориясының негізгі моделі бойынша адам өзінің таңдап алған іс-әрекетінің тілек етілген нәтижесіне жеткізеді деп үміттенеді. Күту (үміттену) – белгілі бір оқиғаның ықтималдылығын жеке тұлғаның бағалауы. Күту (үміттену) теориясы үш өзара байланыстың маңыздығын көрсетеді:
  - еңбек шығыны – нәтижелер;
  - нәтижелер – марапаттау;
  - марапаттау – валенттілік (марапаттауға қанағаттану).

# *Дж. Ст. Адамстың әділеттілік теориясы*

- Әділеттілік теориясы бойынша, адамдар жұмсаған күш-жігеріне тиісті көтермелеуді субъективті бағалап, осы тектес жұмысты басқа адамдар қалай қабылтайтындығын салыстырады. Егер адам өз еңбегі дұрыс бағаланбады деп санаса, онда ол күш-жігер жұмсауын кемітеді. Егер ол өз еңбегін асыра бағалады деп санаса, онда ол керсінше күш-жігерін жұмсауды бұрынғы деңгейде қалдырады немесе тіпті арттыра түседі.

# *Портер – Лоулер моделі*

- Лайман Портер мен Эдвард Лоулер күту теориясы мен әділеттілік теориясының элементтеріне қарай отырып мотивацияның кешенді процессуалдық теориясын жасап шығарады. Олардың үлгісінен бес өзгергіштерді, құбылмаларды атауға болады:
  - Жұмсалған күш – жігер;
  - Сезіну;
  - Алынған нәтижелер;
  - Марапаттау;
  - Қанағаттану дәрежесі.



*Қорытынды*