

# Мотивация теориясы. Мотивация процесі

Орындаған: Сәрсенбай Айжан

Тобы: ППк 13-2

Қабылдаған: Қолдас Гауһар

# Мотивация

- *Мотивацияның мазмұндық* теориясы, адамдарды көздеген мақсатқа орай әрекет етуге мәжбүр ететінше талаптануды (қажеттілікті) теңдестіруге негізделген. Бұл теорияның өкілдеріне А. Маслоу, Д. Маккеланд, Ф. Герберг және басқалар жатады.
- *Мотивацияның іс жүргізу* (процессуалдық) теориясы біршама кейінірек пайда болған. Ол негізінен алғанда, бірінші кезекте адамдардың түсінігі мен танымын ескере отырып, олардың өздерін қалай ұстайтындығына негізделген. Мотивацияның бұл категориясына Портер Лоулердің үміттенуі теориясы (теория ожидания), әділдік теориясы және мотивация моделі жатады.

# Бірінші және екінші қажеттілік

- Жұртқа мәлім, адамдарда мұқтаждық қажеттілікті тудырады. Адамдар нендей бір физиологиялық немесе психологиялық жетіспеушілікке тап болғанда, қажеттілікті сезінеді. Қажеттілік бірінші және екінші болып жіктеледі.
- Бірінші қажеттілік өз табиғатында физиологиялық болып саналады жәнеде, әдетте, тумыстан пайда болады. Бұған мысал ретінде тамаққа, суға, ауа жұтуға, ұйықтауға, жыныстық қарым-қатынас жасауға қажеттіліктер жатады.
- Екінші қажеттіліктің табиғаты психологиялық. Мәселен, табысқа жетуге, өзін құрметтеуіне, үйірсектікке, билік етуге, бір нәрсені қажетсінуге құштарлық.
- Бірінші қажеттілік генетикалық негізде, ал екіншісі өмір тәжірибесі арқылы қаланады. Адамдарда тәжірибенің жинақталуы алуан түрлі болатындықтан, екінші қажеттіліктің біріншіден едәуір айырмашылығы болады

- Менеджменттің аса маңызды міндеттерінің бірі - өзінің қарамағындағы адам ресурстарын тиімді пайдалану. «Біздің ең зор байлығымыз - адамдар», - деген сөз тегін айтылмаған.
- Басшы ойлаған мақсатына тиімді жолмен жетуі үшін, ол жұмысты дұрыс үйлестіріп, адамдарға жүктелген міндетін орындата білуі тиіс. Өз шешімін жүзеге асыру үшін басшы мотивацияның негізгі принциптерін қолданады.
- Мотивацияны басқару міндеттеріне жататыны – амалдар мен құралдар жиынтығы. Басқарушы мұны негіздеген мақсатқа жету үшін ішкі қозғаушы күшті (мотивтерді) пайдаланады.
- Мотивацияның мәнін, сондай-ақ концепциялары мен ықпалдарын айқындайтын толып жатқан зерттеулер бар.
- Мотивация проблемасы адамдардың тиімді жұмыс істеуіне ықпал ететін сыйлық берумен тікелей байланысты. Сыйлық беру – бұл адамдардың өзіне құнды деп санайтын нәрсесі. Әр адам құндылықты өзінше бағалайтындықтан, берілген сыйлықты бағалауы да, оның салыстырмалы құндылығы да түрліше келеді.
- Басшы сыйлық берудің ішкі және сыртқы екі типіне кездеседі.
- Ішкі сыйлықты жұмыстың мазмұнды және мәнді нәтижесіне жету сезімі, өзін-өзі құрметтеу. Жұмыс барысында пайда болатын достық пен қарым-қатынас та ішкі сыйлыққа жатады. Ішкі сыйлықты қамтамасыз ету әдісі – тиісті жұмыс жағдайын жасау және мақсатты дәл қою.
- Сыртқы сыйлықты ұйым береді. Сыртқы сыйлықтың мысалдары – еңбекақы, қызметін жоғарылату, қызмет статусы мен мәртебесінің рәмізі (символы), мадақтау және мақұлдау, сондай-ақ қосымша ақы төлеу (қосымша демалыс беру, қызмет автомобилін пайдалану т.б.).
- Мотивация мақсатында ішкі және сыртқы сыйлықты қандай жағдайда, әрі қандай пропорцияда қолдану қажеттілігін айқындау үшін, жұмыскерлердің оны қаншалық қажетсінетіндігін әкімшілік анықтауы тиіс. Мотивацияның маңызды теориясының мақсаты да, міне, осында.

Маслоу бойынша қажеттілік пирамидасы. Маслоу адамдарды бұрын тәжірибесі бар, әрі білімді деп қана қарамай, оларды өзін-өзі жетілдіретін және өзін-өзі меңгеретін, өз өмірін қалыптастыра алатын жандар ретінде қарастырады. Ол адамдарда иерархиялық жүйеден тұратын көптеген қажеттілік болатындығын мойындайды. Маслоу бұл қажеттіліктерді 5 категорияға бөледі.

- Физиологиялық қажеттілік өмір сүру үшін керек.
- Қауіпсіздік, қорғану, және болашаққа сенімділік қажеттіліктеріне қоршаған орта тарапынан болатын физикалық және психологиялық қауіп-қатерден қорғану қажеттілігі, болашақта физиологиялық қажеттіліктің қанағаттандырылуы жатады.
- Әлеуметтік қажеттілік – бұл бір нәрсеге немесе біреулерге қатыстылық сезімі, өзінді біреулердің құрметтеу сезімі, әлеуметтік қарым-қатынас, құштарлық және сүйемелдеушілік сезімі.
- Құрметтеу қажеттілігіне өзін-өзі құрметтеу, жеке басының жетістіктері, біліктілігі, басқа біреулердің өзін құрметтеуі, мақұлдауы жатады.
- Өзін-өзі көрсету қажеттілігі - өзінің потенциалды мүмкіндігін жеке басының өсіп-жетілуін жүзеге асыру қажеттілігі.
- Маслоу көзқарасы «қажеттілік иерархиясы» әдістемесі деп аталады. Ол қажеттілікті қатаң иерархиялық құрылымда орналастыруға болады деп есептеді

## ● Жоғары деңгейдегі қажеттілікті қанағаттандыру тәсілдері

### ● Әлеуметтік қажеттілік

- Қызметкерлерге өз мүмкіндіктеріне қарай жұмыс тапсыр.
- Жұмыс орнында тату-бірлік орнат
- Қол астындағылармен ауық-ауық мәжіліс өткізіп тұр
- Егер пайда болған бейресми топтар ұйымға ешқандай зиян келтірмейтін болса, онда оны ыдыратуға тырыспа
- Ұйым мүшелерінің әлеуметтік белсенділігін арттыруға жағдай жаса

### ● Құрметтеу қажеттілігі

- Қол астындағыларға неұрлым мазмұнды жұмыс тапсыр
- Оларға қол жеткен нәтижесі бойынша қолайлы кері байланыс орнатуды қамтамасыз ет
- Қол астындағылардың қол жеткен нәтижесін жоғары бағала, көтермеле
- Қол астындағыларды мақсатты тұжырымдауға және шешім қабылдауға қатыстыр
- Қол астындағыларға қосымша праволар мен өкілдіктер бар
- Қызметін жоғарылатуға тырыс
- 7. Қызметкерлердің біліктілігін арттыруды, оқыту мен қайта даярлауды қамтамасыз ет

### ● Өзін-өзі көрсету

- Қол астындағылар өз мүмкіндіктерін толық пайдалану үшін олардың оқуына және ой-өрісін жетілдіруіне жағдай жаса
- Қол астындағыларға күрделі, әрі маңызды жұмыстар тапсырып, соның толық орындалуын талап ет
- Қол астындағылардың творчестволық қабілетін көтермеле