

# **ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

---

**Подготовила Турмасова Анна**

**Студентка 3 курса**



# ВВЕДЕНИЕ

- ✓ Современная организация – уникальный механизм, надежное и эффективное функционирование которого в условиях рынка зависит от слаженности в работе всех его элементов и систем. По мнению специалистов в области управления, эффективность современной организации во многом определяется компетентностью персонала, его мотивационными установками на труд.
- ✓ Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной его поведения. Ориентация работников на повышение эффективности деятельности организации по существу является главной задачей руководства персоналом. Это говорит о том, что мотивация и стимулирование являются неотъемлемой составляющей управленческой деятельности



**Потребности**— это нужда в чем-то, объективно необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития организма, личности и социальной группы.

**Мотивация** (в широком смысле) — процесс энергизации движения к цели как опредмеченной потребности. Сюда относится все то, что вызывает активность человека: его потребности, инстинкты, влечения, эмоции, установки, идеалы и т.п.

**Мотив** — это опредмеченная потребность. То, что вызывает определенные действия человека, его внутренние и внешние движущие силы

**Стимул**— это побуждение к действию или причина поведения человека

# ПОТРЕБНОСТИ

**Биологические**  
это потребности  
в пище, воде,  
воздухе,  
продолжении  
рода, жилище и  
другие



**Социальные**  
потребность  
принадлежать к роду,  
национальности,  
социальной группе,  
самовыражаться,  
строить свою карьеру,  
быть признанным и  
прочее

# Этапы мотивационного процесса (А. А. Файзуллаев)



Реализация  
мотива

Актуализация  
потенциального  
побуждения

Принятие мотива

Возникновение и  
осознание  
побуждения



# Индивидуальные особенности МОТИВАЦИИ

- ✓ Психастеники предъявляют необычайно высокие требования к своему моральному облику, поэтому у них в формировании мотива неременное участие должен принимать такой мотиватор, как нравственный контроль.
- ✓ К.Обуховский, легкость формирования мотива наблюдается, с одной стороны, у лиц с примитивным мышлением, с другой — и у лиц высокой духовной культуры. Утонченные интеллектуалы, привыкшие постоянно контролировать себя, испытывают трудности в выборе целей и средств их достижения.



- ✓ В концепции Дж. Роттера о внешнем и внутреннем локусе контроля (внешнего и внутреннего контроля подкрепления), рассмотрены стили мотивации характеризующиеся особенностями построения основания поступка (мотива) с опорой на свои возможности, усилия или же на обстоятельства, случай.
- ✓ Значительное влияние на процесс мотивации при осуществлении руководства могут оказывать такие свойства личности, как властность или же боязнь ответственности. Их наличие может обуславливать стихийное формирование стиля руководства (авторитарного, демократического, либерального), существенной характеристикой которого является единоличное или групповое принятие решения что, как и когда делать (Е. П. Ильин).
- ✓ Если человек ориентирован на успех, он не испытывает страха перед неудачей, а если ориентирован на избегание неудачи, то будет тщательнее взвешивать свои возможности, колебаться при принятии решения. Поскольку лица с мотивацией избегания неудачи боятся критики, они в качестве психологической защиты чаще, чем лица, стремящиеся к достижению успеха, мотивируют свои поступки с помощью декларируемой нравственности (Д. Макклелланд, Д. Аткинсон).

# **Возрастные и этнические особенности МОТИВАЦИИ**

- ✓ **Возрастные особенности детей оказывают влияние на мотивацию. П.М.Якобсон показал, например, что готовность школьников подчиняться требованиям взрослых резко снижается от 4-го к 7-му классу, что свидетельствует о снижении роли внешне организованной и увеличении роли внутренне организованной мотивации.**
- ✓ **Сравнение американских и российских студентов, проведенное О. С. Дейнека, показало, что для первых «разумная осторожность» при принятии решения более характерна. Американцы реже поступают на авось, лучше осознают стили поведения в ситуации риска, более дифференцированно относятся к риску принятия решения, рискуют более взвешенно.**



# Мотивация и эффективность деятельности

Закон Йеркса—  
Додсона



Оптimum стимуляции зависит и от трудности задачи: чем она труднее, тем optimum ближе к пороговой величине стимула. Следовательно, при сложной задаче нужна слабая мотивация, а при легкой — сильная.



## **В одном из исследований Е. П. Ильина, В. В. Скробина и М. И. Семенова**

**Школьникам давалось задание делать постукивающие движения кистью руки (фиксировавшиеся на приборе), в одном случае — в быстром, но произвольном темпе, а в другом случае — как можно быстрее. Оказалось, что в значительном числе случаев, при попытке постукивать максимально часто, результаты оказывались хуже, чем при выполнении движений в свободном темпе. При этом, чем младше были школьники, тем чаще это наблюдалось: в 12-13-летнем возрасте ухудшение было у 50-70% учащихся, а в 17-летнем — только у 29% учащихся.**

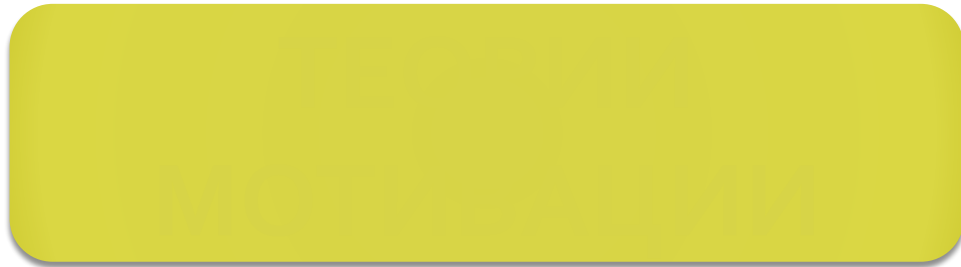


**Школьники, которые отвечают на экзаменах хуже обычного, — это лица со сверхсильной мотивацией, отличающиеся завышенной самооценкой и неадекватным уровнем притязаний. На экзаменах у них ярко проявляются признаки эмоциональной напряженности.**

# Понятие трудовой мотивации. Основные теории мотивации



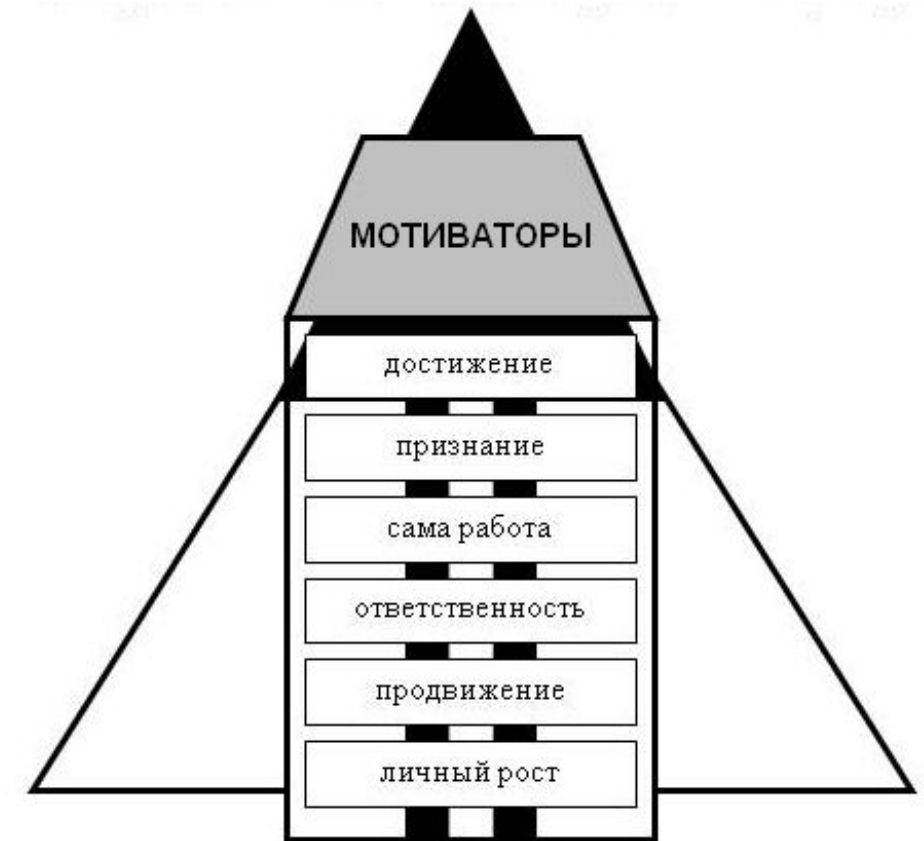
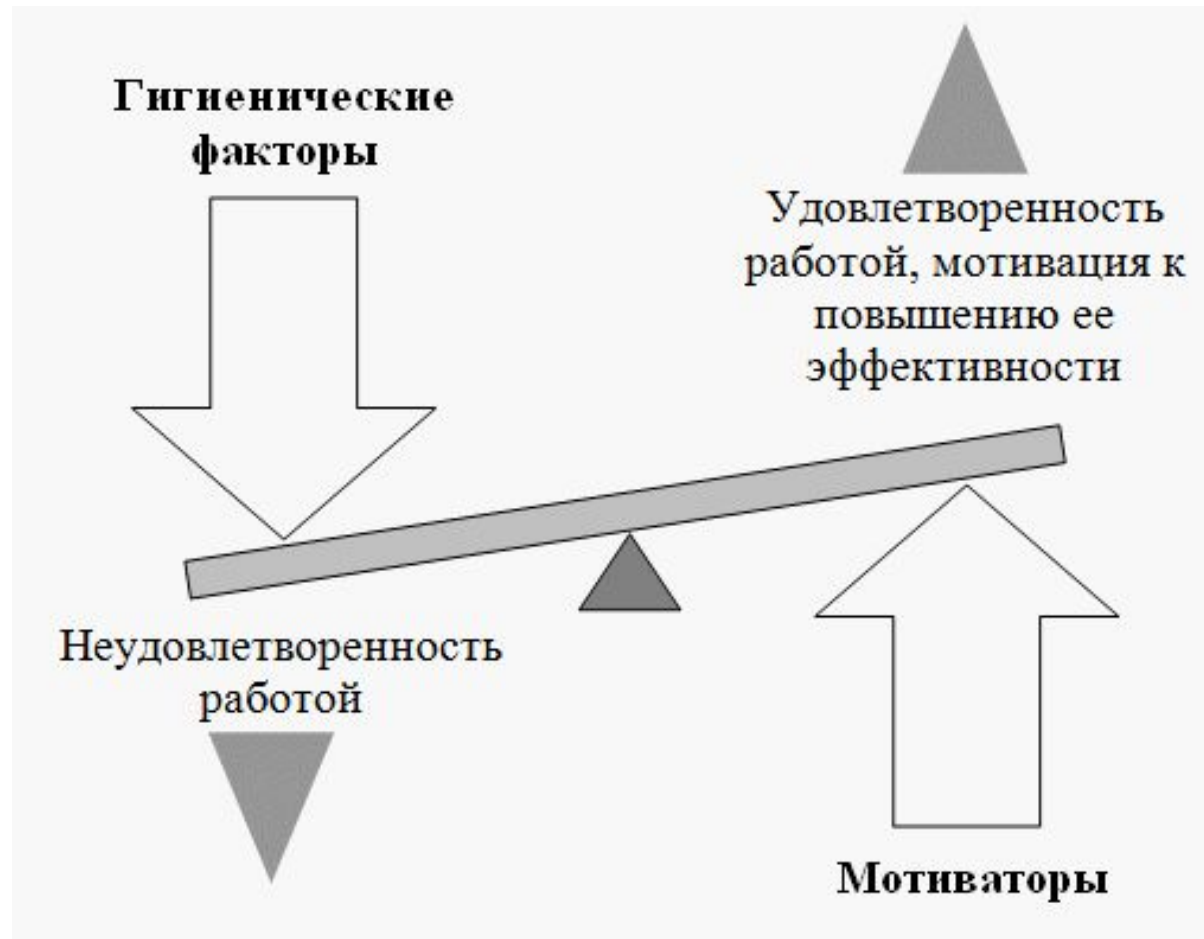
**Трудовая мотивация** - это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ.



**Теории  
содержания**  
(объяснение того, что  
мотивирует и каковы  
мотивы определенного  
поведения)

**Теории  
процесса**  
разъясняют тот процесс,  
который дает продвижение  
происходящему внутри  
человека процессу  
мотивации

# Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга



ГИГИЕНИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ		
необходимы, но недостаточны, для удовлетворённости работой		
статус	безопасность	отношения с подчиненными
личная жизнь	отношения с коллегами	зарплата
условия труда	отношения с начальником	
политика и администрация компании		контроль

# Теория А. Маслоу

В соответствии с этой теорией, наиболее сильная потребность определяет поведение до тех пор, пока она не удовлетворена.

Удовлетворенная потребность больше не определяет поведение, то есть не действует как фактор мотивации



# Теория ожиданий



Сила направленности деятельности на достижение цели зависит частично от того, в какой мере личность чувствует себя вознагражденной за достижение цели.

Сила стремления к получению вознаграждения или другой цели (другими словами, исполнительная мотивация) зависит от ценности вознаграждения (желательности) и его достижимости (реальности получения вознаграждения, «ценности ожиданий»)



# **Взаимосвязь мотивации и стимулирования труда персонала**

- ✓ **Мотивация представляет собой долговременное воздействие на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов, формирования соответствующего мотивационного ядра и развития на этой основе трудового потенциала.**
- ✓ **Стимулирование является ориентацией на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работника, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала.**

- ✓ **Стимулирование должно соответствовать потребностям, интересам и способностям работника, т.е. механизм стимулирования должен быть адекватен механизму мотивации работника.**
- ✓ **На трудовую мотивацию влияют различные стимулы: система экономических нормативов и льгот, уровень заработной платы и справедливость распределения доходов, условия и содержательность труда, отношения в семье, коллективе, признание со стороны окружающих и карьерные соображения, творческий порыв и интересная работа, желание самоутвердиться и постоянный риск, внутренняя культура и т.п.**

# **Одной из основных форм стимулирования является заработная плата.**



**Окладная система удовлетворительно работает в организациях с низкой динамикой рынка и традиционно стабильной культурой труда. В условиях быстрых изменений она не решает поставленных задач.**



# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

✓ Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной его поведения. Ориентация работников на повышение эффективности деятельности организации по существу является главной задачей руководства персоналом. Это говорит о том, что мотивация и стимулирование являются неотъемлемой составляющей управленческой деятельности. Они позволяют в полной мере осуществлять индивидуальный подход к персоналу и реализовывать личностный потенциал, как руководителя, так и всех остальных сотрудников для достижения текущих и стратегических целей организации.