

Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости, теория Портера-Лоулера.

Работу выполнила: Шевнина
Екатерина
Группа: Упб-2601-01-00

Содержание

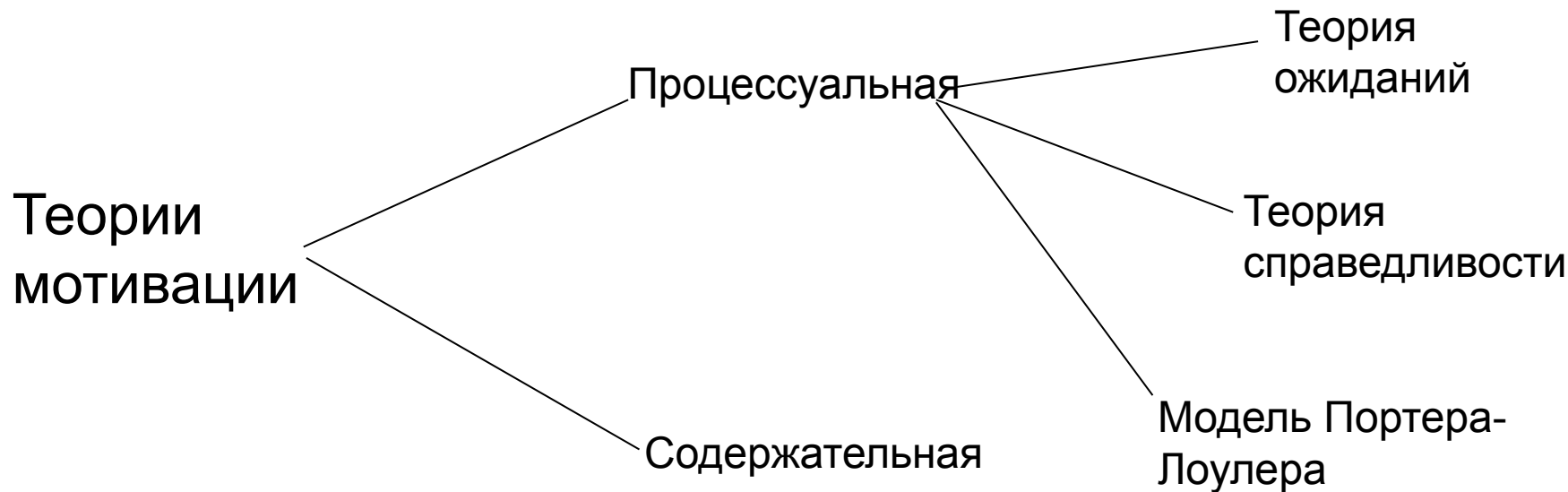
- 1.Понятие мотивации
- 2.Виды теория мотивации
- 3.Процессуальная теория мотивации
- 4.Теория ожиданий В.Врума
- 5.Теория справедливости Дж.С.Адамса
- 6.Модель Портера-Лоулера
- 7.Концепция партисипативного управления

Мотивация- это процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации.

Основные **задачи** мотивации:

- Формирование у каждого сотрудника понимания сущности и значения мотивации в процессе труда
- Обучение персонала и руководящего состава психологическим основам внутрифирменного общения
- Формирование у каждого руководителя демократических подходов к управлению персоналом с использованием современных методов мотивации

Виды теорий мотиваций



Процессуальная теория мотивации

Процессуальные теории мотивации, не отрицая существование и влияние на человека его потребностей, указывают на то, что поведение людей формируется не только под их воздействием, а так же определяется: восприятием, ожиданиями, связанными с конкретной ситуацией, и возможными последствиями выбранного ими типа поведения. Они описывают динамику взаимодействия различных мотивов и исследуют, как побуждается и направляется поведение человека.



Авторы процессуальных теорий мотивации стремятся объяснить, как формируется, управляется, изменяется или сохраняется неизменным определенное поведение человека. Они не отрицают существования потребностей, но считают, что поведение человека во многом определяется его личным восприятием и ожиданием в конкретной ситуации, а также теми действиями, которые он выбирает для достижения желаемого для себя результата. Речь идет о распределении усилий работников и выборе определенной линии поведения для достижения конкретных целей.



Теория ожиданий В.Врума

Теория ожиданий В.Врума основывается на предположении, что на выбор той или иной модели поведения индивидуумом оказывают влияние ожидания желательного результата. В теории ожиданий подчеркивается необходимость в преобладании повышения качества труда и уверенности в том, что это будет замечено руководителем, а значит, позволит работнику реально удовлетворить свою потребность. Человек должен надеяться, что его тип поведения на самом деле приведет к удовлетворению или получению желаемого.



При анализе мотивации теория ожиданий подчеркивает важность трех взаимосвязей:

1) **затраты труда—результативность**, уровень исполнения рабочих заданий (результаты первого уровня). Эти результаты включают производительность, качество, прогулы, текучесть кадров и т. д. (З—Р);

2) **результативность—вознаграждение**(результаты второго уровня). Это поощрения или наказания, к которым, вероятно, приведут результаты первого уровня, например заслуженное повышение зарплаты, признание или неприятие в группе, продвижение по службе (Р—В);

3) **валентность**—ценность определенного вознаграждения. Оно должно вызывать чувство удовлетворения. Если вознаграждение высоко ценится человеком, то оно имеет положительную валентность, если же вознаграждение не является для человека ценным, то имеет для него отрицательную валентность. Валентность вознаграждения может быть равна нулю, если человек безразличен к нему.

Работник принимает во внимание следующее:

- ценность цели: насколько для него будет привлекательным такое вознаграждение, как продвижение по службе, увеличение зарплаты, общественное одобрение или самоуважение;
- уровень выполнения работы: какова вероятность того, что если он будет работать больше и упорнее, то получит соответствующее вознаграждение;
- усилия: сколько необходимо приложить усилий или энергии для успешного достижения цели.

Таким образом, согласно этой теории работник должен иметь такие потребности, которые могут быть в значительной степени удовлетворены в результате получения предполагаемых вознаграждений. Руководитель же, в свою очередь, должен давать такое вознаграждение, которое может удовлетворить ожидаемую потребность работника (например, вознаграждение в виде определенных товаров, когда точно известно, что работник в них нуждается).

Теория справедливости Дж.С.Адамса

Согласно теории справедливости Дж.С.Адамса, эффективность мотивации оценивается работником не по определенной группе факторов, а системно, с учетом оценки вознаграждений, выданных другим сотрудникам, работающим рядом.

Работник оценивает условия, в которых работает он и его коллеги (оборудование, материалы, оснащенность рабочего места, обеспеченность работой, которая соответствует квалификации и опыту работника). Адамс утверждает, что люди субъективно воспринимают соответствие полученного вознаграждения затраченным усилиям и сопоставляют его с вознаграждением других людей, которые выполняют подобную работу. Оценка справедливости относительна, поскольку человек часто не принимает во внимание индивидуальные характеристики своих коллег (стаж работы в организации, уровень квалификации, возраст).

Основной вывод теории справедливости для практики управления состоит в том, что до тех пор, пока работник не придет к выводу, что он получает справедливое вознаграждение за свой труд, он будет стремиться к уменьшению интенсивности своей работы. Поэтому задачей менеджера является не только справедливое вознаграждение работников за выполненную работу, но и получение информации о том, признают ли сами работники такое вознаграждение справедливым.



Модель Портера-Лоулера

Модель Портера-Лоулера основана на соединении элементов теории ожиданий и теории справедливости. Авторы Л.Портер и Э.Лоулер, определяя соотношение между вознаграждением и достигнутыми результатами, выделили три переменных, которые влияют на размер вознаграждения:

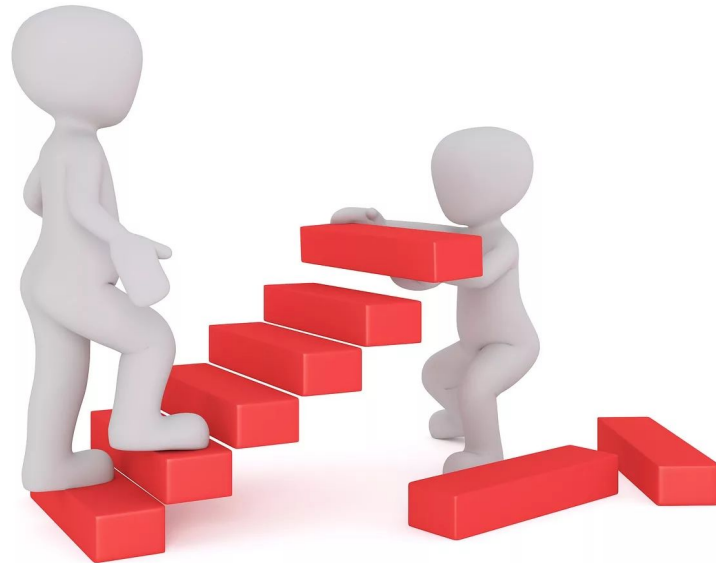
1. затраченные усилия;
2. личные качества работника;
3. осознание работником своей роли.



Принципы теории ожиданий здесь проявляются в том, что работник оценивает вознаграждение в соответствии с затраченными усилиями и верит в то, что это вознаграждение будет адекватно затраченным им усилиям. А элементы теории справедливости проявляются в том, что люди имеют собственное суждение по поводу правильности или неправильности вознаграждения по сравнению с другими сотрудниками и соответственно степени удовлетворения.



Усилия работника определяются ценностью ожидаемого вознаграждения, вероятностью его получения и соответствием ожиданий полученному вознаграждению. Именно результаты труда являются причиной удовлетворения сотрудника, а не наоборот.



КОНЦЕПЦИЯ ПАРТИСИПАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Концепция партисипативного управления (от англ. «Participant» - участник) – говорит о необходимости привлечения работников к управлению предприятием.

Согласно этой концепции работник будет работать более эффективно, если будет принимать участие в управлении фирмой и видеть, что его работа и предложения ценятся руководством и идут на пользу общему делу.



Различают три степени участия:

1. Выдвижение предложений – самое простое, не требующее значительных изменений в организации.
2. Выработка альтернативы – уже предполагает создание временной или постоянной комиссии (комитета), которая будет выполнять эту работу. Пример – «**кружки качества**» на японских предприятиях.
3. Выбор окончательного решения – участие работников в управлении фирмой осуществляется путем создания специальных советов (технико-экономических, научно-технических и т.д.). Решение таких советов может быть обязательно для руководителя. Обычно они состоят из младших менеджеров.

Заключение

- Процесс мотивации раскрывается в теориях, пытающихся объяснить, почему люди готовы осуществлять определенные действия, затрачивая большие или меньшие усилия
- Необходимым и важнейшим условием эффективной работы сотрудника в организации является его мотивация. Мотивация появляется как результат восприятия и оценки своего труда в организации и комплекса мотивирующих воздействий, направленных на него.
- Мотивация реализуется через систему потребностей.
- Долг руководителя заключается в том, чтобы тщательно наблюдать за своими подчиненными, своевременно выяснять, какие активные потребности движут каждым из них, и принимать решения по их реализации с целью повышения эффективности работы сотрудников.

Источники

1. Сайт о концепциях партисипативного управления-<http://galyautdinov.ru/post/processualnye-teorii-motivacii#theory5>

2. Сайт о процессуальных теориях мотивации-<https://discovered.com.ua/management/processualnye-teorii-motivacii/>

3. Сайт о процессуальных теориях мотивации-<https://studfile.net/preview/5251864/page:49/>

Спасибо за внимание!

