

# ***Теория мотивации***

---

Урок № 10

# ***Основные факторы производства***

---

- Средства труда;
- Предметы труда;
- Кадры;

Кадры играют ведущую роль в производственном процессе; от них зависит, насколько эффективно используются на предприятии средства производства и насколько эффективно предприятие работает в целом.

---

# ***Основные задачи руководства при работе с кадрами***

---

- Обеспечение сотрудников средствами труда;
  - Создание благоприятного климата;
  - Всестороннее обучение сотрудников с учетом изменений, которые могут произойти на производстве;
-

# *Требования к работнику*

---

- Высокая квалификация;
  - Активная позиция;
  - Заинтересованность результатом деятельности;
  - Знание основных положений действующего законодательства в области качества;
-

# ***Требования к руководителям***

---

- Четкое понимание принципов обеспечения качества и управления качеством;
  - Умение верно определить политику в области качества и осуществлять стратегическое планирование с учетом внешних и внутренних факторов;
-

# ***Основные термины***

- Потребности – необходимость, нужда в чем-то, забота человека о необходимых средствах и условиях для своего определенного уровня существования и самосохранения в жизненной и социальной среде.
  - Интерес - конкретное выражение осознанных потребностей.
  - Побуждение – ощущение недостатка в чем-либо, имеющих определенную направленность.
-

# ***Основные термины***

---

- Стимул – побуждение к действию; стимулировать, значит поощрять, служить побудительной причиной.
  - Стимулирование – способ управления трудовым поведением работника, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельность.
-

# ***Мотивация***

---

- В основе мотивации лежит принцип предоставления работникам возможностей для реализации личных целей за счет добросовестного отношения к труду.
  - Подходы к мотивации в различных условиях должны быть различны.
-

# ***МОТИВ***

- Мотив- побудительная причина поведения и действий человека, возникшая под воздействием его потребностей и интересов, представляющих собой образ желаемых человеком благ, которые будут достигнуты в определенных условиях при выполнении им соответствующих действий.
-

# ***Мотив трудового действия -***

---

1. Отражение человеком своих потребностей, удовлетворение которых возможно посредством труда (деятельности);
  2. Отражение тех благ, которые человек может получить в качестве вознаграждения за труд;
  3. Отражение того процесса, посредством которого осуществляется связь между потребностями и теми конечными благами, которые их удовлетворяют
-

# ***Метод мотивации качества -***

---

Способ, прием осуществления побудительной деятельности персонала по достижению целей в области качества.

В практике используют экономические, организационно-распорядительные (административные), социально-психологические или смешанные методы мотивации

---

# Мотивационный процесс качества



# ***Роль менеджера по мнению американского статистика Б. Джойнера***

---

1. Руководитель должен создать такой климат в коллективе, чтобы качество стало не только формальной целью деятельности, но и настолько увлекло персонал, что стало бы главной ценностью для работника. Это вершина треугольника Б. Джойнера – одержимость качеством.

---

# ***Роль менеджера по мнению американского статистика Б. Джойнера***

---

2. Руководитель должен создать систему управления, где решение принимаются не случайным опытом, где каждому серьезному решению предшествует сбор информации, анализ фактов, а решения носят обоснованный и доказательный характер. Это есть научный подход к управлению – правый угол треугольника Б. Джойнера.

---

# ***Роль менеджера по мнению американского статистика Б. Джойнера***

---

3. Коллективный подход к решению задачи: хотя функции и ответственность у всех разная, в случае удачи выигрывают все. Коллективный подход – левый угол в треугольнике Б. Джойнера.

---

# *Задание*

---

- Перечислить мотивы побуждающие членов коллектива к труду;
  - Выделить из них материальные и нематериальные мотивы
-

# ***Номенклатура мотивов***

---

- Справедливое материальное вознаграждение;
  - Возможность повышения в должности;
  - Расширение властных полномочий;
  - Присвоение титулов, званий;
  - Служебное признание;
  - Наличие служебного автомобиля;
  - Наличие престижного кабинета;
  - Долгосрочные трудовые договоры;
-

# ***Номенклатура мотивов***

---

- Льготный выход на пенсию и повышенный ее размер;
  - Возможность повышения квалификации и профессионализм;
  - Выполнение интересной работы;
  - Нормальный производственный климат;
  - Удовлетворяющий разумный стиль руководства;
  - Удовольствие, удовлетворение;
  - Присутствие элементов состязательности;
-

# ***Номенклатура мотивов***

---

- Возможность самореализации как личности;
  - Высокий жизненный уровень, высокая оплата;
  - Самостоятельность;
  - Продолжительный отпуск;
  - Короткий рабочий день, гибкий график;
  - Здоровый рабочий климат;
  - Хорошие санитарно-гигиенические условия труда;
  - Степень автоматизации;
-

# ***Номенклатура мотивов***

---

- Перспектива на жилье;
  - Соответствие личных интересов результатам выполняемой работы;
  - Честь, идеализм и т.д.;
  - Участие в успехе;
  - Предоставление возможностей карьерного роста.
-

# Основоположники управления

---

- Ф. Тейлор говорил о дружественном сотрудничестве с администрацией;
  - А. Файоль и Г. Эмерсон – о справедливом вознаграждении;
  - Г. Форд ввел 8-ми часовой рабочий день и минимальный уровень заработной платы;
  - Элтон Мэйо использовал психологические методы мотивации; (возможность общения, улучшения морального состояния работников) позволило снизить текучесть кадров, повысить производительность без повышения заработной платы.
-

# Основоположники управления

---

- Метод «кну́та и пряника»;
  - Элтон Мэйо 1920 г. Филадельфия использовал психологические методы мотивации (возможность общения, улучшения морального состояния работников) позволило снизить текучесть кадров, повысить производительность без повышения заработной платы.
  - Маслоу разработал теорию иерархии потребностей;
  - Мак Клееланд делает упор на потребности высшего уровня: власть, успех, причастность.
  - Д. Мак Грегор разработал теорию X и Y (авторитарный тип управления; демократический стиль)
-

# Общие теории мотивации

---

- **«Процессуальные» теории** мотивации, учитывающие мотивы поведения людей на рабочем месте (Теория ожидания, теория справедливости).

**Теория ожидания** (разработана Врумом) основывается на понятии ожидания, рассматриваемого как оценка затрат труда относительно результатов труда; ожидания результатов вознаграждения и др.

**Теория справедливости** если субъективная оценка результатов вознаграждения не соизмерима с затраченными собственными усилиями, то баланс восстанавливается снижением качества, производительности труда.

---

# Способы мотивации

---

- Обучение персонала;
  - Проверка знаний персонала;
  - Определение возможностей профессионального роста и продвижения по службе в соответствии с результатами аттестации работников;
  - Система материального стимулирования;
  - Участие в успехе;
  - Услуги социального характера;
  - Участие в инновационных процессах
-

# Практическое задание

---

## 1. *Компания по производству мебели;*

- для привлечения творческого потенциала работников руководитель предпринял - предложить варианты;
- может ли мотивировать ответственность работников доверие начальства?

## 2. *Компания по оказанию транспортных услуг;*

развитие каких качеств работников может быть направлено на повышение качества работ?

## 3. Можно ли мотивировать порядочность и честность?

## 4. Как можно воспитывать трудолюбие?

## 5. Какие условия работы обеспечат преданность трудовому коллективу?

---

# Практическое задание

---

5. Какие условия работы обеспечат преданность трудовому коллективу?
  6. Какие условия созданные на производстве обеспечат интенсивный труд, высокий темп, качественное исполнение работ?
  7. Какие методы мотивации обеспечат повышение дисциплинированности работников?
  8. Формирование культуры общения, позитивного отношения к потребителю стимулируется ....
-