



Функция мотивации

Люди работают не только ради денег, и если вы пытаетесь мотивировать людей, деньги не самый эффективный инструмент.”
— Akio Morita



Определения

- Общая способность побуждать людей к действию и воодушевлять их называется ***мотивированием***

- Процесс внешнего воздействия на работника для получения от него успешного выполнения задачи или эффективной работы называется ***стимулированием***

- ***Интерактив: в чем принципиальная разница?***

Состав теорий мотиваций



Первоначальные теории (А.Маслоу, ХиУ)



Содержательные теории (Ф.Герцберга)



Процессуальные теории (В.Врума)

Пирамида А.Маслоу (основные идеи)

Существует пять уровней потребностей – физиологические, потребности в безопасности, Социальные потребности, потребности в уважении, потребности в самовыражении

Потребности человека имеют тенденцию к возвышению – по мере удовлетворения потребности более низкого уровня человек склонен стремиться к потребности более высокого уровня

Многие проявляют стремление пожертвовать более фундаментальными потребностями ради потребностей в успехе, признании и реализации потенциальных возможностей

Теория X и Y (Д.МакГрегор)

X

Человек обладает врожденной нерасположением к труду

Большинство людей нужно принуждать и контролировать

Человек предпочитает чтобы чтобы им руководили

Человек мотивируется деньгами

Y

Работа необходима для развития человека

Человек стремится к ответственности

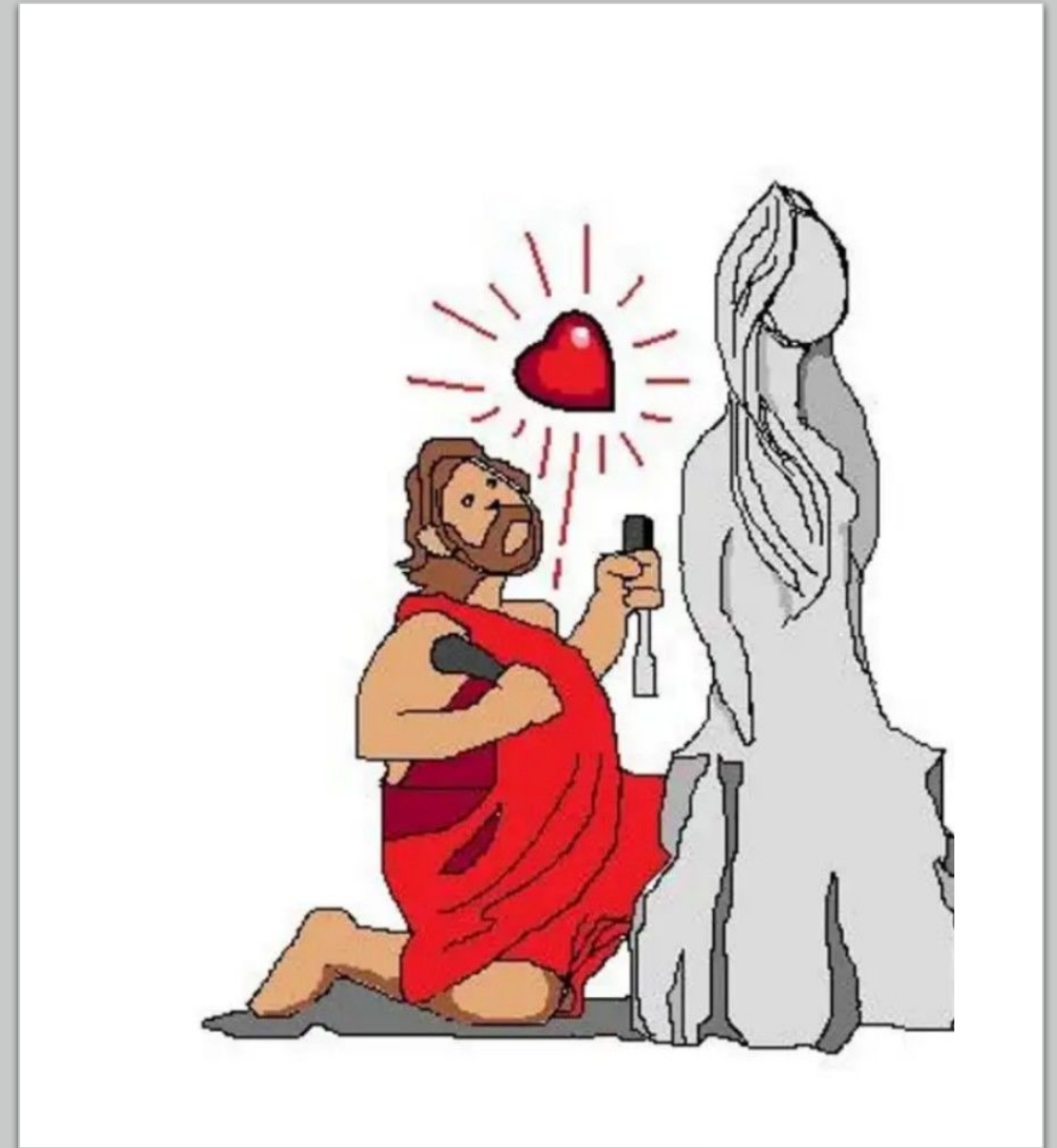
Человек мотивируется желанием реализовать свой потенциал

Творческие способности встречаются часто но обычно плохо используются

Эффект Пигмалиона

«Понимаете, на самом деле, помимо всего того, что видно всем (умение правильно одеваться, правильно говорить) разница между леди и цветочницей состоит не в том, как она себя ведет а как с ней обращаются» (Б.Шоу)

Эффект Пигмалиона лишает теорию ХиУ ее основы!



Теория гигиенических факторов Ф. Герцберга

В мотивации человека участвуют два рода мотиваторов:

1. Факторы условий труда (гигиенические)-заработная плата, политика организации, статус, надежность
2. Факторы-мотиваторы – признание, успех, интерес к работе, ответственность, продвижение по службе. Лидерство занимает важное место среди факторов мотиваторов.

Основной вывод теории – человека мотивируют к труду исключительно факторы-мотиваторы

Теория ожиданий В.Врума

Мотивация



Ожидание результата



Ожидание вознаграждения



Ожидание ценности
вознаграждения

Практические советы из теории В. Врума

- 1. Процесс сравнения потребностей подчиненных с вознаграждением, получаемым от организаций должен быть систематическим
- 2. Подчиненным часто требуется помощь чтобы осознать связь между затраченными усилиями, полученным результатом и вознаграждением
- 3. Ценность вознаграждения для всех неодинакова Менеджер должен понимать какие стимулы наиболее эффективны для каждого подчиненного

Ситуация для размышления (Первый день)

- **Оксана, менеджер по логистике небольшой торгово-производственной компании, задерживалась на работе. Она не могла уйти, не дождавшись возвращения водителя-экспедитора Валерия, который должен был доставить крупную партию товара важному и строптивому клиенту и привезти от него подписанные документы. Валерий появился неожиданно и по его лицу сразу было видно, что все в порядке. Кратко доложив об итогах рейса и сдав безукоризненно оформленные документы, Валерий уже собирался уходить, когда Оксана неожиданно для себя самой остановила его.
Валера, ты просто молодец! – сказала она и протянула ему затейливой формы звезду, вырезанную из листа бумаги просто от нечего делать.
Спасибо, - несколько удивленно сказал Валерий, но звезду взял и унес с собой.
На следующий день...
Что же произошло на следующий день?**

Придумайте – спрогнозируйте!

Что же произошло на следующий день?

Какая из теорий наилучшим образом объясняет эту ситуацию?