

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Митрофанова Елена Александровна,
д.э.н, профессор кафедры «Экономика труда и
управление социально-трудовыми отношениями»

elmitr@mail.ru

Мотивация – совокупность
внутренних и внешних
движущих сил,
воздействующих на
поведение человека,
побуждающих его к
определенным действиям.

ПОТРЕБНОСТЬ – НУЖДА В
ЧЕМ-ТО, ОБЪЕКТИВНО
НЕОБХОДИМОМ ДЛЯ
ПОДДЕРЖАНИЯ
ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И
РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗМА,
ЛИЧНОСТИ, СОЦИАЛЬНОЙ
ГРУППЫ

ИЕРАРХИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПО МАСЛОУ



КОНЦЕПЦИЯ ИЕРАРХИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПО МАСЛОУ

- Люди постоянно ощущают какие-то потребности;
- Люди испытывают определенный набор сильно выраженных потребностей, которые могут быть объединены в отдельные группы;
- Группы потребностей имеют очевидную упорядоченную приоритетность, т.е. находятся в иерархическом расположении по отношению друг к другу;
- Потребности, если они не удовлетворены, побуждают человека к действиям, после того, как потребность удовлетворяется, она теряет свою актуальность;
- Если одна потребность удовлетворяется, то на ее место выходит другая неудовлетворенная потребность;
- Обычно человек ощущает одновременно несколько потребностей, находящихся между собой в комплексном взаимодействии;
- Потребности, находящиеся ближе к основанию «пирамиды», требуют первостепенного удовлетворения;
- Потребности более высокого уровня начинают активно действовать на человека после того, как в общем удовлетворены потребности более низкого порядка;
- Потребности более высокого уровня могут быть удовлетворены большим числом способов, нежели потребности нижнего уровня.

ИЕРАРХИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПО АЛЬДЕРФЕРУ

ПОТРЕБНОСТЬ РОСТА



ПОТРЕБНОСТЬ СВЯЗИ



ПОТРЕБНОСТЬ СУЩЕСТВОВАНИЯ

Схема мотивационного процесса

1. Возникновение потребностей

2. Поиск путей удовлетворения потребностей

3. Определение направления действия

4. Осуществление действия

5. Получение вознаграждения за осуществление
действия

6. Устранение потребностей

ГРУППЫ БАЗОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ, УДОВЛЕТВОРЕНИЕ КОТОРЫХ ВОЗМОЖНО ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ПОСРЕДСТВОМ ТРУДА

Потребности в содержательности труда

Потребности в общественной полезности работы

Потребности в работе как источнике средств
существования

Статусные потребности

Потребность в том, чтобы работа оставляла время и силы на
пользование всем, что дает жизнь.

Независимые процессы удовлетворенности и неудовлетворенности в теории Герцберга



Теория справедливости Адамса

СОБСТВЕННЫЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ

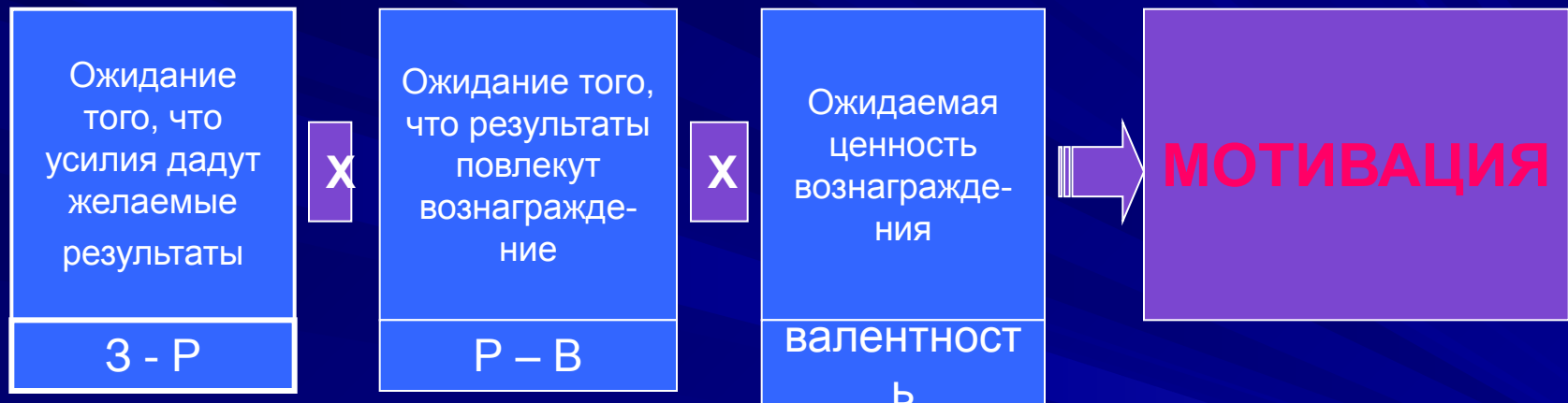
РЕЗУЛЬТАТЫ ДРУГИХ

ПРОТИВ

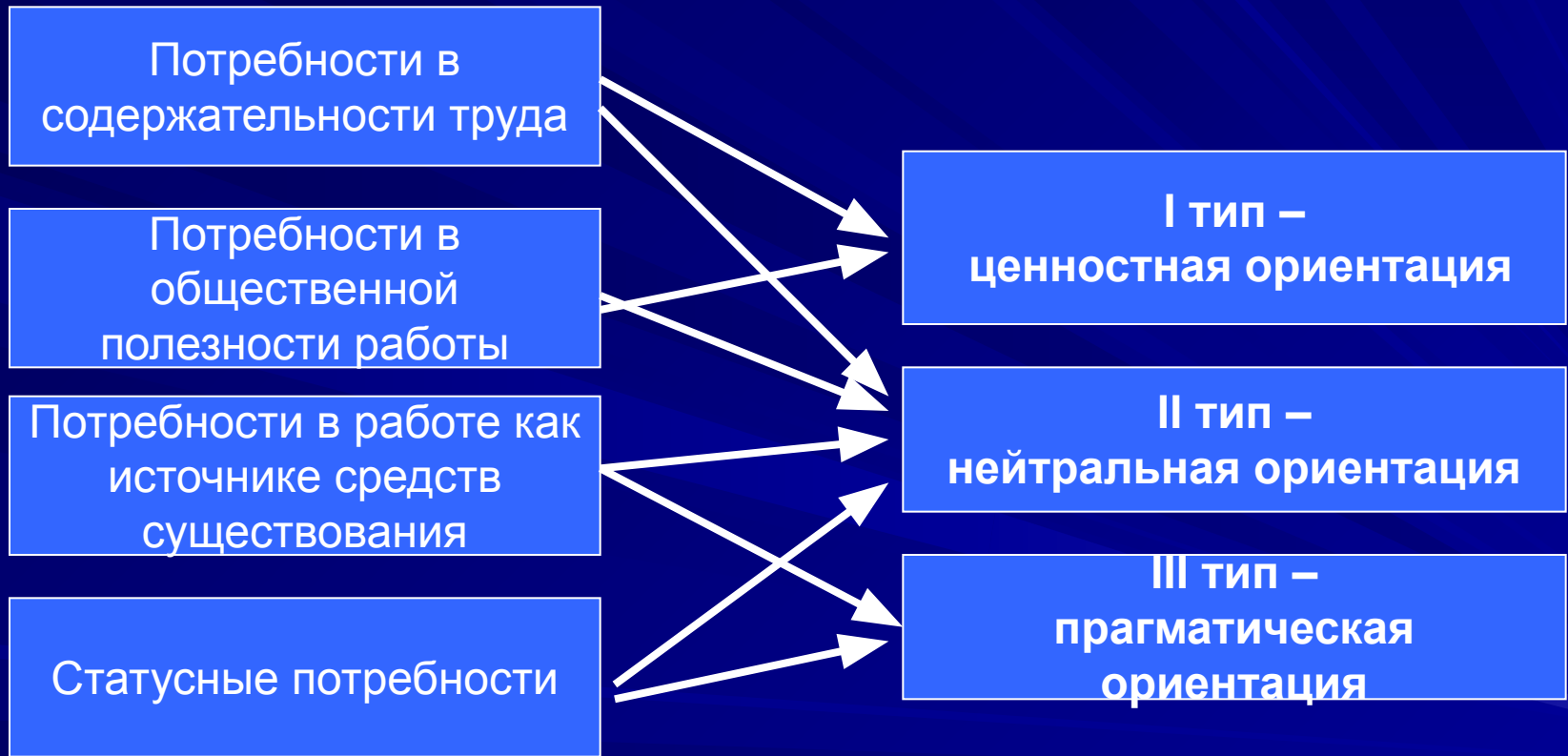
СОБСТВЕННЫЕ ВЛОЖЕНИЯ

ВЛОЖЕНИЯ ДРУГИХ

МОДЕЛЬ МОТИВАЦИИ ПО ВРУМУ



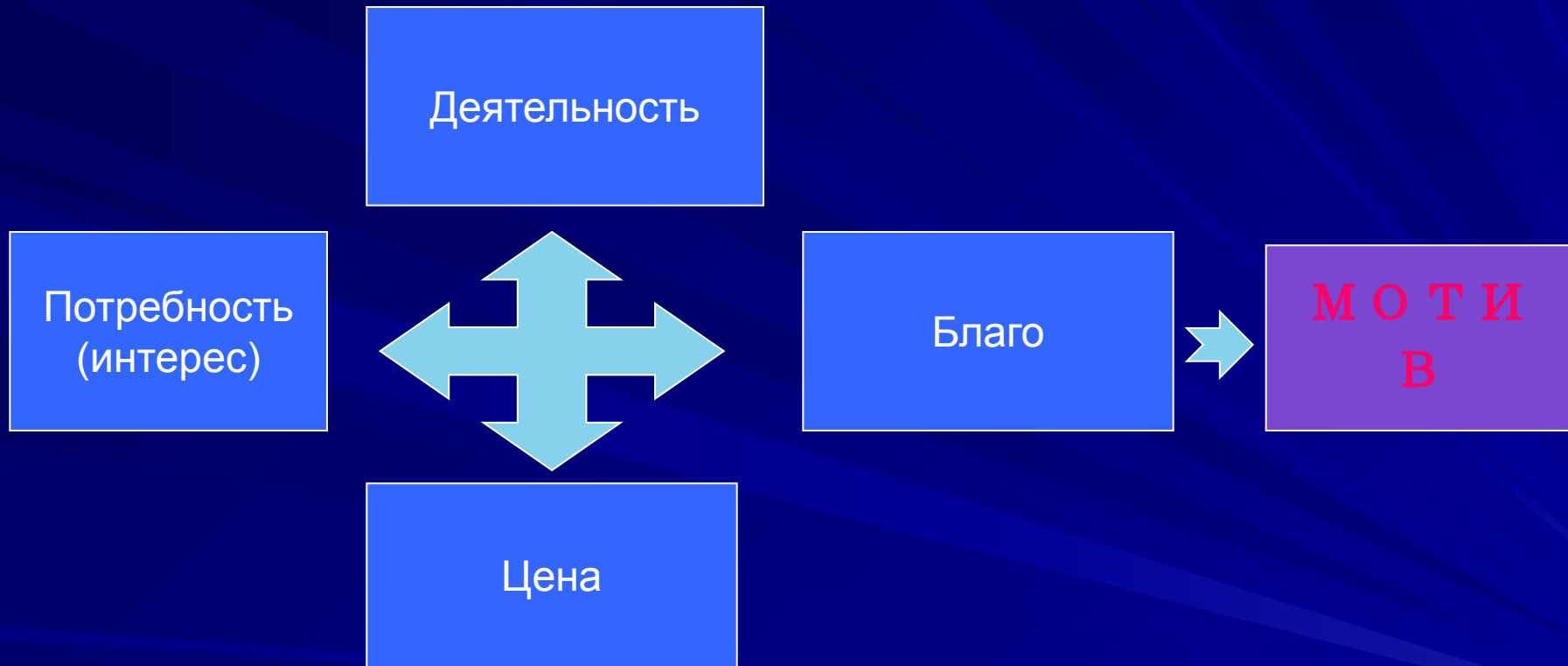
ВЗАИМОСВЯЗЬ БАЗОВЫХ ТРУДОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ И ТИПОВ МОТИВАЦИИ



Потребность в том, чтобы работа оставляла время и силы на пользование всем, что дает жизнь.

**МОТИВ - побудительные
причины поведения и
действий, развивающиеся под
воздействием потребностей и
интересов человека.**

Схема формирования мотива

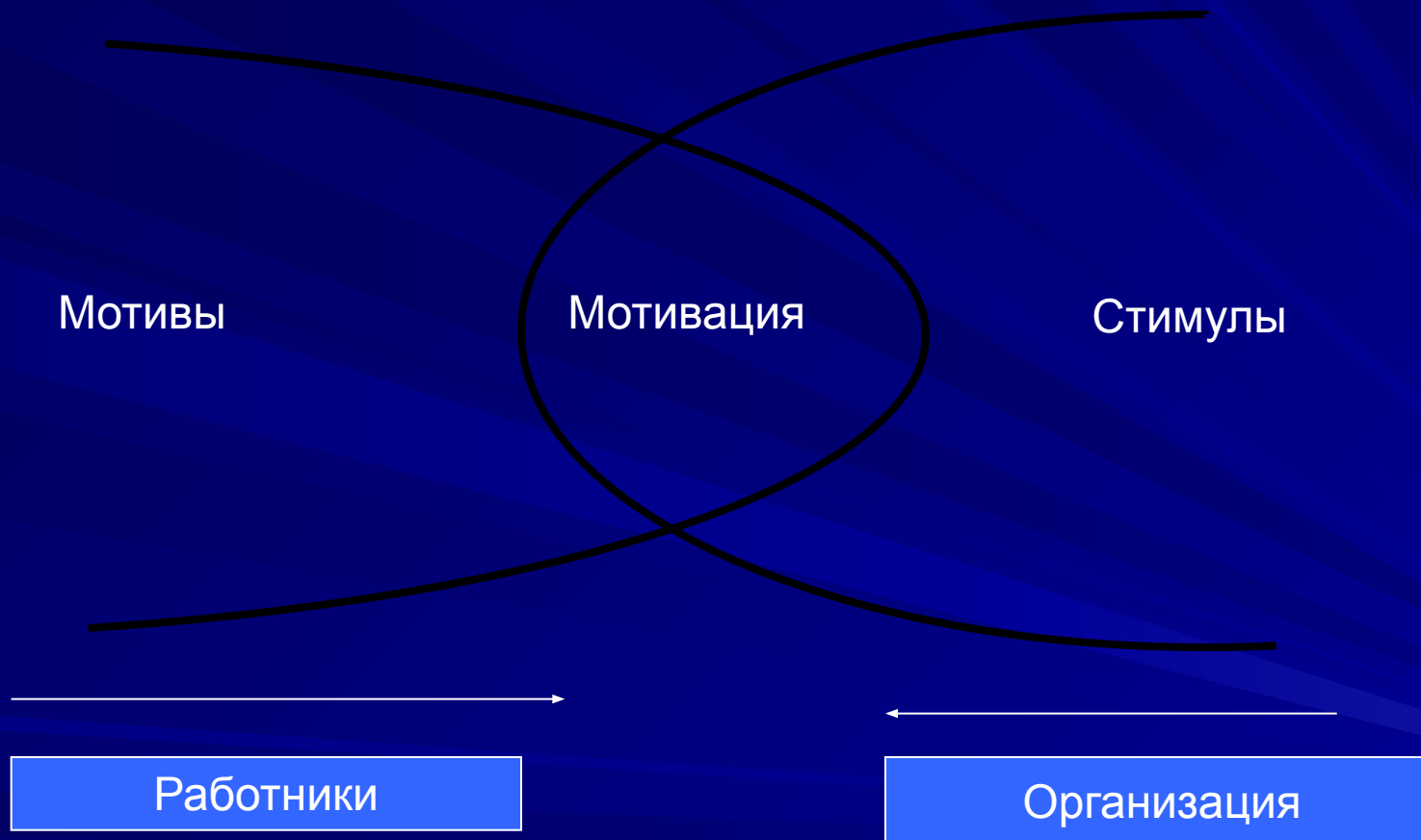


ФУНКЦИИ МОТИВОВ

- **Ориентирующая**, нацеливающая работника на выбор определенного варианта поведения;
- **Смыслообразующая**, определяющая субъективную значимость данного поведения для работника, выявляющая его личностный смысл;
- **Опосредующая**, обусловленная тем, что мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, и мотив опосредует их влияние на поведение;
- **Мобилизующая**, состоящая в том, что мотив «мобилизует» силы организма работника для реализации значимых для него видов деятельности;
- **Оправдательная**, отражающая в мотиве отношение индивида к общепринятому и установленному образцу поведения, той или иной социальной норме.

Стимулы – рычаги
воздействия, носители
«раздражения»,
развивающиеся под
воздействием мотивов.

Взаимосвязь понятий «стимулы - мотивация - мотивы» в процессе управления персоналом



ЦЕЛИ СТИМУЛИРУЮЩИХ СИСТЕМ

Повышение
результативности и
эффективности
работы сотрудника

Привлечение и
удержание
сотрудника в
организации

ЦЕЛИ
СТИМУЛИРУЮЩИХ
СИСТЕМ

Обеспечение
преданности
сотрудника