

ТЕМА 1. СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Выполнил: студент группы УП.1-16-1

Горюнова Е.А.

СОДЕРЖАНИЕ

- Сущность и ключевые понятия мотивации трудовой деятельности.
- Классификация мотивов и стимулов.
- Сравнительный анализ стимулов и мотивов.
- Историческое изучение понятия мотивации.
Классические теории мотивации:
содержательные и процессуальные.

1. СУЩНОСТЬ И КЛЮЧЕВЫЕ ПОНЯТИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- ▣ **Мотивация** (лат. *motivatio*) - динамическая система, взаимодействующих между собой внутренних (мотиваторов) и внешних факторов, вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели человека и организации в целом. Под внутренними факторами будем понимать потребности, желания, стремления, ожидания, восприятия, ценностные установки и другие психологические компоненты личности.

ВИДЫ МОТИВАЦИЙ



2. КЛАССИФИКАЦИЯ МОТИВОВ И СТИМУЛОВ

- **Мотив** – это то, что вызывает определенные действия человека, активизирует его внутренние и внешние движущие силы. Мотив определяет, что и как надо делать для удовлетворения потребностей человека. Мотивы поддаются осознанию, и человек может влиять на них, усиливая или приглушая их действие, а в некоторых случаях устраняя их из своих движущих сил.
- Структура мотивов трудового действия формируется из трех основных компонентов:
- 1. осознание человеком своих потребностей, удовлетворение которых возможно посредством трудовой деятельности;
- 2. представление о тех благах, которые человек может получить в качестве вознаграждения за труд;
- 3. анализ и оценка цены трудовых затрат, как физических, так и моральных, на осуществление трудовой деятельности.

КЛАССИФИКАЦИЯ МОТИВОВ



- **Стимул** (от лат. *stimulus*, буквально — остроконечная палка, которой погоняли животных, стрекало), побуждение к действию, побудительная причина поведения.
- Классификация стимулов представлена в таблице 1.



Критерий	Классификация	Содержание
По времени действия	Непрерывные	Условия труда, организация рабочего времени
	Дискретные	Заработная плата, премии, надбавки и доплаты стимулирующего характера, доход от собственности
По периоду действия	Долгосрочные	Высокий уровень заработной платы, реальное участие в прибылях, социальное обеспечение
	Среднесрочные	Условия труда, надбавки к заработной плате (за профмастерство, повышение квалификации)
	Краткосрочные	Единовременные выплаты

По сфере действия	Общественные	Рост национального дохода
	Коллективные	Формирование и распределение фонда оплаты труда
	Личные	Совокупный доход работника
По функциональному назначению	Престижные	Заработная плата по конкретной системе, акции на льготных условиях, участие в прибылях
	Поощряющие	Повышение заработной платы, премии, надбавки за профессиональное мастерство

По области применения	Универсальные	Все виды денежных стимулов
	Специфические	Неденежные стимулы
По направлению	Инвестиционные	Увеличение фонда оплаты труда и прибыли в перспективе как следствие инвестирование в развитие производства
	Инвестиционно-потребительские	Дивиденды, оплата труда, инвестиции в развитие производства с последующим увеличением прибыли и фонда оплаты труда
	Потребительские	Оплата труда, использование прибыли преимущественно на текущее потребление

3. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СТИМУЛОВ И МОТИВОВ

Фактор	Мотивы	Стимулы
Природа возникновения	внутренние	внешние
Порядок становления	первичные	производственные
Основы формирования	индивидуальные	социальные
Структура построения	субъективные	объективные
Методы применения	частные	общие
Форма действия	опосредованные	непосредственные

4. ИСТОРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПОНЯТИЯ МОТИВАЦИИ. КЛАССИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ: СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ.

Многочисленные теории мотивации стали появляться ещё в работах древних философов. В настоящее время таких теорий насчитывается уже не один десяток. Чтобы их понять, важно знать предпосылки и историю их возникновения.

Взгляды на сущность и происхождение мотивации человека на протяжении всего времени исследования этой проблемы неоднократно менялись, но неизменно располагались между двумя философскими течениями: рационализмом и иррационализмом.

Содержательные теории мотивации

- Основываются на идентификации тех внутренних побуждений (называемых потребностями), которые заставляют людей действовать так, а не иначе. Предпосылкой появления содержательных теорий мотивации стало осознание менеджерами некоторой «нелогичности» поведения подчиненных. Наиболее существенным в теории Маслоу, а также других исследователей в этом направлении было выделение в человеческой побудительной системе первичных и вторичных потребностей. То есть была совершена попытка создать какую-то единую схему иерархии мотивов в поведении человека, осознать, почему человек, ощущая сразу несколько потребностей, удовлетворяет их в определенной последовательности. К содержательным теориям относятся двухфакторная теория мотивации Герцберга, теория ERG Альдерфера и другие.

Иерархия потребностей А. Маслоу

- А. Маслоу выделяет 5 основных категорий потребностей: физиологические - еда, вода, убежище, отдых, секс; в безопасности и уверенности в будущем; социальные - в принадлежности к чему-либо, в социальном взаимодействии, привязанности, поддержке, принятии другими; в уважении - в самоуважении, личных достижениях, компетентности, уважении со стороны окружающих, признании; в самовыражении - в реализации потенциала и личностном росте. Потребности располагаются в строгой последовательности в виде иерархической пирамиды, в основании которой лежат физиологические потребности, а в вершине - потребность в самовыражении.

Модель МакКлелланда-Аткинсона

- Структура потребностей высшего уровня сводится к трем факторам: стремление к успеху (на основе личных достижений, а не общественного признания); стремлению к власти; стремлению к признанию (или к причастности).
- Составляющая модель: потребность во власти - это желание воздействовать на других, которое находится между потребностью в уважении и потребностью в самовыражении; потребность в успехе - это потребность в доведении работы до успешного конца; потребность в причастности - это потребность в общении, принадлежности, помощи другим.

Двухфакторная теория Ф. Герцберга

- Составляющие модели: гигиенические факторы - связаны с окружающей работника средой: политика фирмы и ее руководства, условия работы, заработок, межличностные отношения с руководством, коллегами и подчиненными, степень непосредственного контроля за работой; мотивационные факторы - связаны с характером и сущностью работы: успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов труда, высокая степень ответственности, возможность творческого и делового роста.
- Закономерности модели: отсутствие в некоторой степени гигиенических факторов приводит к неудовлетворенности работой, в то же время они не имеют мотивирующего характера; мотивационные факторы в недостаточном виде не вызывают неудовлетворенности.

Теория ERG К.Альдерфера

- Содержательные теории трудовой мотивации Герцберга и в особенности Маслоу получили развитие в работах Клейтона Альдерфера. Клейтон Альдерфер разработал теорию ERG, сформулировал модель категорий потребностей и считает, что существуют основополагающие различия между потребностями низшего порядка и высшего.
- Составляющие модели: Альдерфер выделил три группы основных потребностей: существования, в связях и росте (отсюда название - теория ERG). Потребности существования касаются выживания (физиологического благополучие). Потребности в связях подчеркивают значимость межличностных, социальных взаимоотношений. Потребности в росте связаны с внутренним стремлением человека к развитию. Очевидно, что они связаны очень тесно с утверждениями, выдвигаемыми Маслоу и Герцбергом, но потребности ERG не имеют четкой демаркации.

Процессуальные теории

- Процессуальные теории рассматривают мотивацию в другом плане, в них анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения. Процессуальные теории не оспаривают существование потребностей, но считают, что поведение людей определяется не только ими. Согласно процессуальным теориям поведение личности является также функцией его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможные последствия выбранного им типа поведения. Имеются три основные процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости и модель Портера-Лоулера.

Теория ожидания В. Врума

- Концепция В. Врума построена на предположении того, что осознание потребностей и интенсивности мотивации через них вызывает поведение человека, которое определяется следующими моментами: оценкой человеком результатов поведения; степенью его уверенности в том, что это поведение приведёт к желаемому результату; ожиданием - личностной оценкой наступления желаемого результата определённых действий.
- Составляющие модели: связи затраты труда - результат (а), результат вознаграждения(б) и валентности(в): степень относительной удовлетворенности результатом.
- Формула мотивации: $M = O(y-p) * O(p-v) * T$, где M - мотивация; $O(y-p)$ - ожидание того, что затраченные усилия приведут к определенному результату; $O(p-v)$ - ожидание того, что полученные результаты приведут к ожидаемому вознаграждению; T - валентность, т.е. степень удовлетворенности полученным вознаграждением.

Теория справедливости Дж.Адамса

- Закономерности модели: люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и вознаграждения других людей в сходной должности. Это приводит к психологическому дискомфорту для работника, разрешить который можно либо повышая вознаграждение, либо снижая затраченные усилия. До тех пор, пока люди не определяют свое вознаграждение как справедливое, они будут снижать эффективность и качество своего труда.

Комплексная модель Портера-Лоулера

- Составляющие модели: элементы - восприятие, затраченные усилия, вознаграждение, полученный результат, степень удовлетворения; взаимосвязи - а) результат зависит от затраченных усилий, способностей, характера человека и осознанной роли в процессе труда; б) уровень приложения усилий определяется ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечет за собой определенный уровень вознаграждения; в) человек удовлетворяет свои потребности посредством внутреннего и внешнего вознаграждения за достигнутые результаты.