

# Ранние теории мотивации: классические теории управления, теории человеческих отношений, теории человеческих ресурсов

Подготовила: ст. группы УПБ 2601-01-00

Пучалова Анна

The page is decorated with various dried floral and leafy branches scattered around the central text. These include sprigs of eucalyptus with round leaves, small red berries on thin stems, and various green leaves and stems of different shapes and sizes.

# План

## Введение

1. Классические теории управления
2. Теории человеческих отношений
3. Теории человеческих ресурсов

## Заключение

The background of the slide is a light cream color, decorated with various dried floral and leafy branches scattered around the text. These include green eucalyptus leaves, small red berries, and delicate white flowers on thin stems.

# Введение

Мотивация трудовой деятельности - побуждение работника или группы работников к деятельности, направленной на достижение целей организации, посредством удовлетворение их собственных потребностей.

# Структурные элементы мотивации трудовой деятельности

## Мотив -

внутреннее  
побуждение

## Стимул-

внешнее  
побуждение

## Цель-

желаемый  
результат

## Потребность-

нужда в чем-либо

## Вознаграждение-

то, что человек считает  
ценным

## Ценности-

набор стандартов и  
критериев оценки  
человека

## Ценностные ориентации -

устойчивое отношение к  
материальным и  
духовным благам и  
ценностям





Выделяют 3 группы теорий управления:

- Классические теории;
- Теории человеческих отношений;
- Теории человеческих ресурсов.

# Мировой опыт исследования МОТИВАЦИИ

Классические  
теории

Теория  
человеческих  
отношений

Теория  
человеческих  
ресурсов

«человек  
экономический»


действуют  
экономические  
стимулы

«человек  
социальный»

стимулирование не  
только зарплатой, но  
и позитивным  
отношением  
к работнику


«человеческие  
ресурсы»

карьерный рост,  
удовлетворение от  
работы, развитие  
творческих  
способностей  
работника

The image features a variety of dried botanical specimens scattered across a plain white background. These include sprigs of green leaves, clusters of small red flowers, and stems with tiny white blossoms. The specimens are positioned around the central text, creating a decorative border.

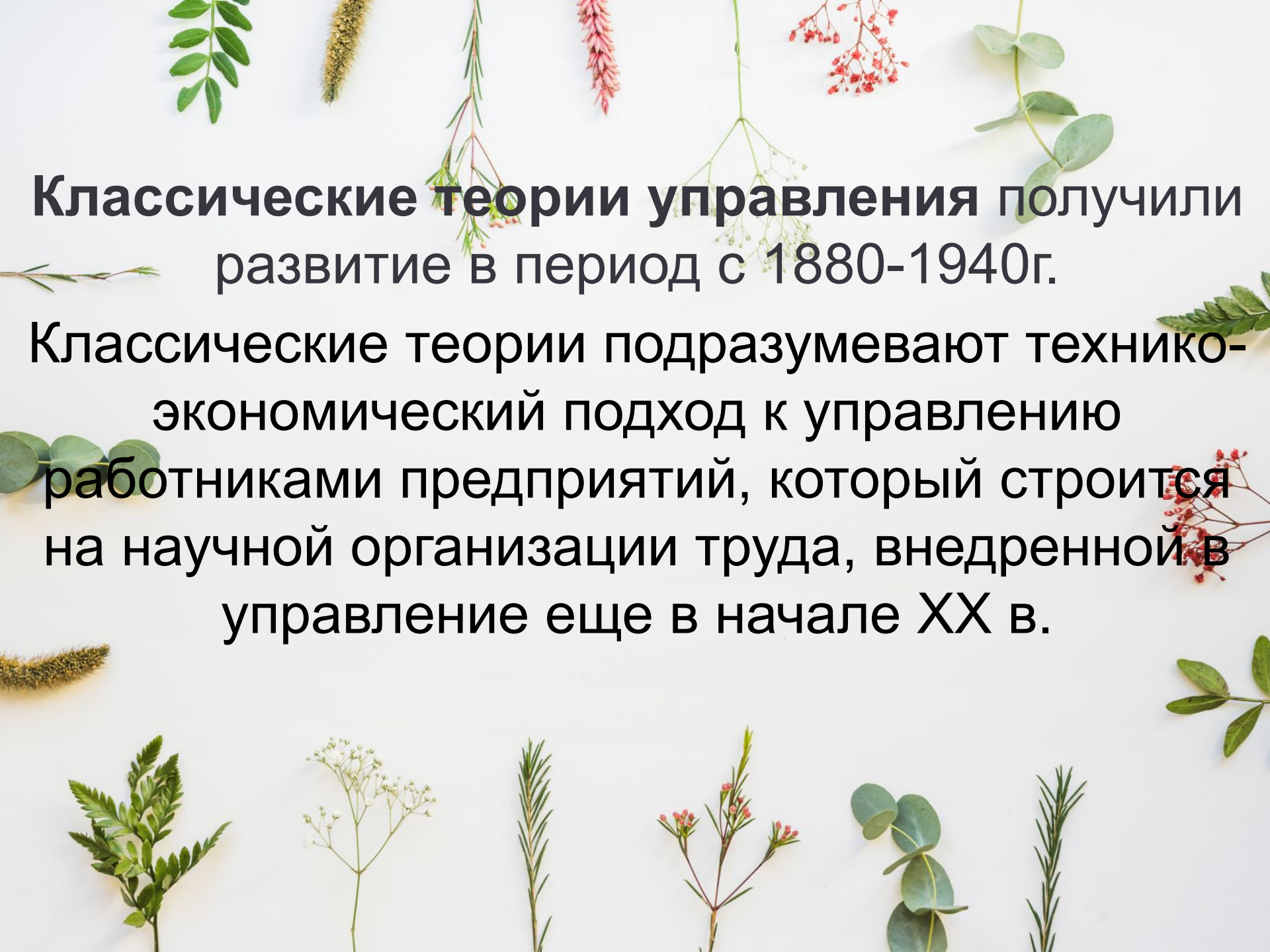
*Классические теории  
управления*



The background of the slide is decorated with various dried floral and leaf specimens scattered around the central text. These include green leaves, small white flowers, red berries, and a golden-brown dried flower head.

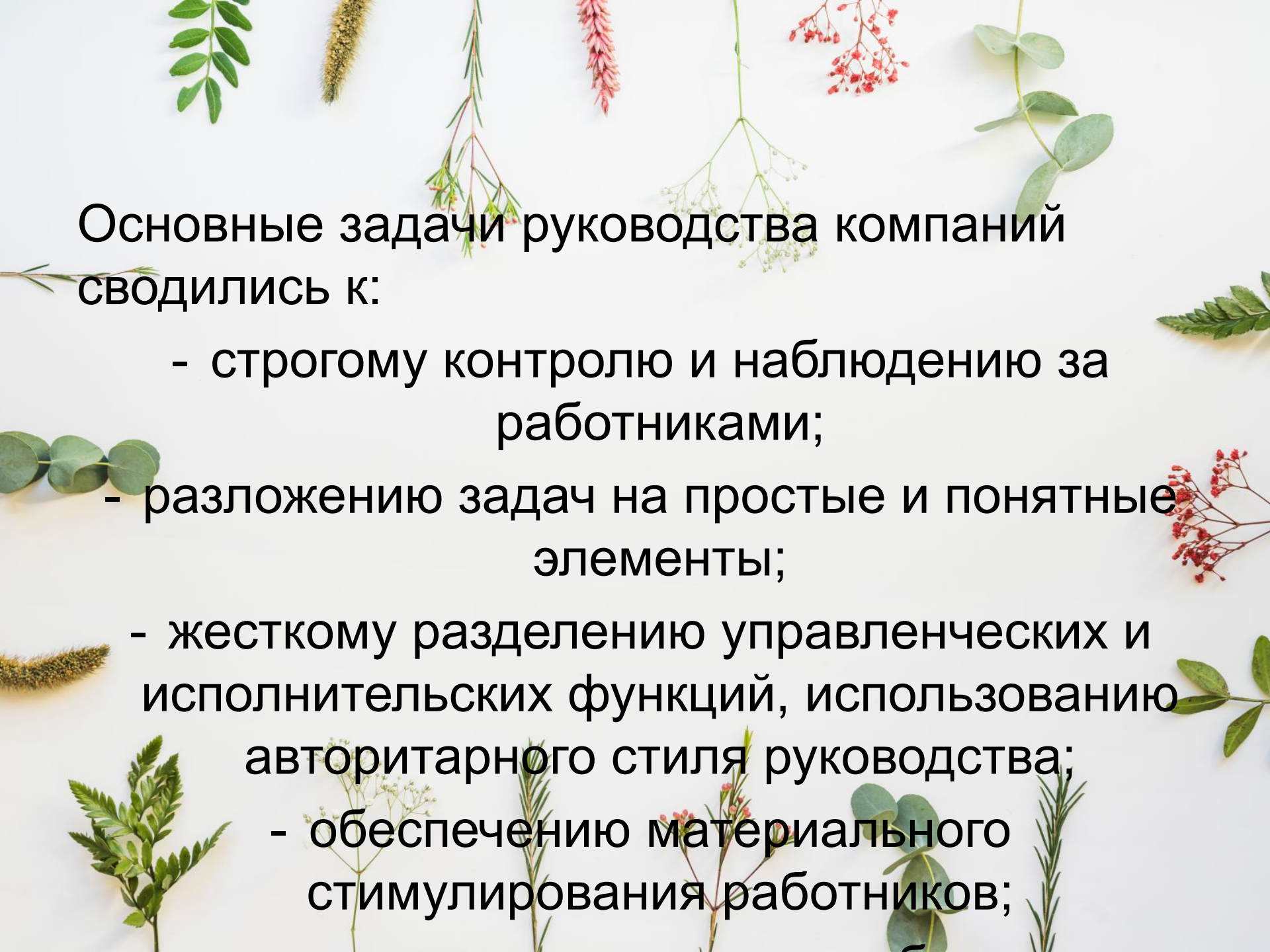
Представители классических  
теорий:  
Ф. У. Тейлор;  
Г. Форд;  
Г. Лоуренс;  
А. Файоль.



The image features a collection of various dried herbs and flowers scattered across a white background. The herbs include sprigs of rosemary, eucalyptus, and other leafy plants. There are also clusters of small red flowers and a single yellow flower. The text is centered and overlaid on this background.

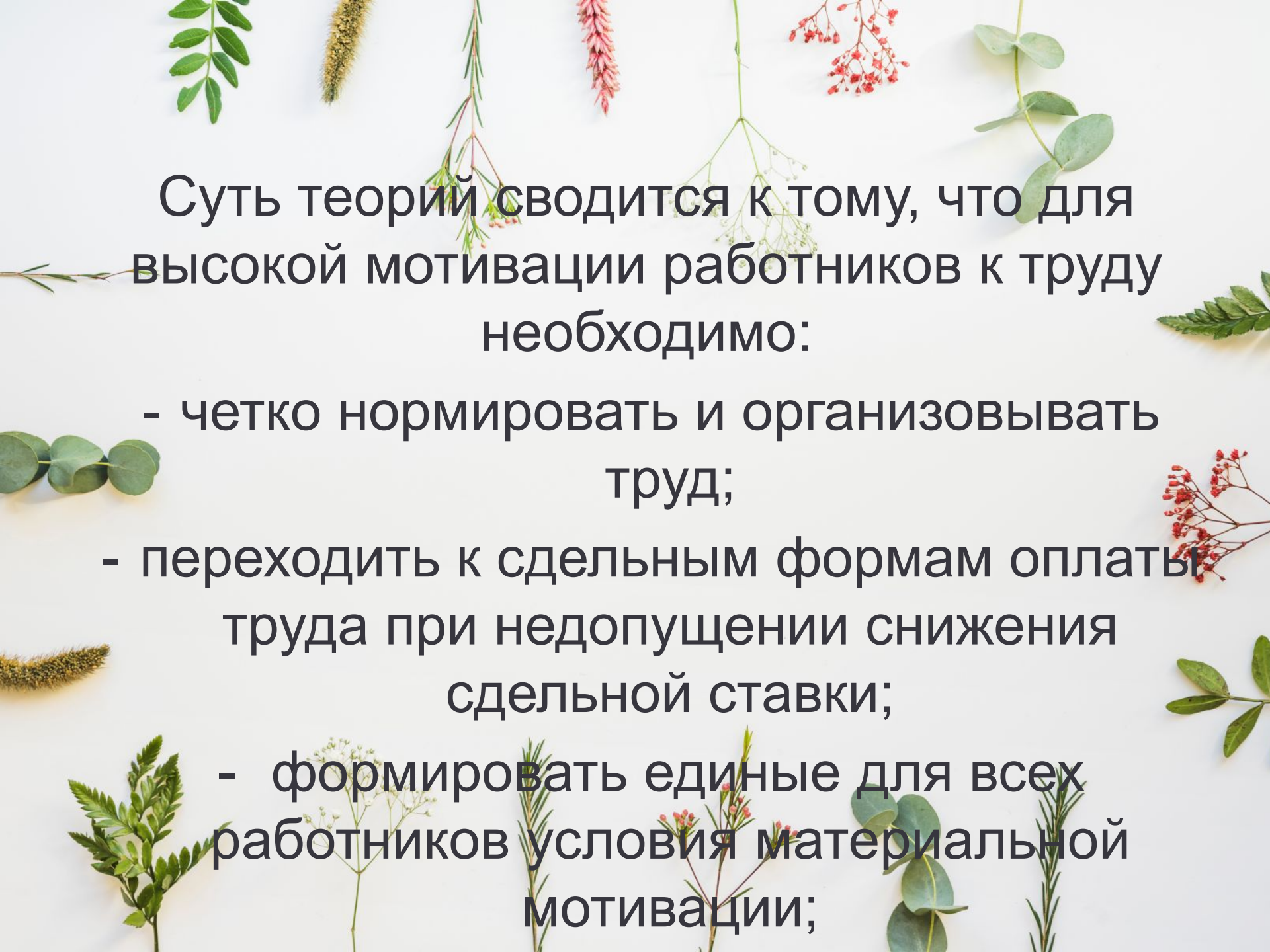
**Классические теории управления получили развитие в период с 1880-1940г.**

**Классические теории подразумевают технико-экономический подход к управлению работниками предприятий, который строится на научной организации труда, внедренной в управление еще в начале XX в.**

The page is decorated with various dried floral and leafy branches scattered around the text. At the top, there are several sprigs: a green leafy branch on the left, a golden-brown spike-like flower in the center, a thin green stem with small white flowers on the right, and a cluster of small red flowers on the far right. On the left side, there are more green leafy branches. On the right side, there are more green leafy branches and a cluster of small red flowers. At the bottom, there are several more sprigs, including a green leafy branch on the left, a thin green stem with small white flowers in the center, and a cluster of small red flowers on the right.

## Основные задачи руководства компаний сводились к:

- строгому контролю и наблюдению за работниками;
- разложению задач на простые и понятные элементы;
- жесткому разделению управленческих и исполнительских функций, использованию авторитарного стиля руководства;
- обеспечению материального стимулирования работников;

The background is a clean white surface decorated with various dried botanical specimens. These include green leaves of different shapes and sizes, some with serrated edges, and several clusters of small flowers. Some flowers are bright red, while others are pale yellow or white. The specimens are scattered around the central text, creating a natural, organic aesthetic.

Суть теорий сводится к тому, что для высокой мотивации работников к труду необходимо:

- четко нормировать и организовывать труд;
- переходить к сдельным формам оплаты труда при недопущении снижения сдельной ставки;
- формировать единые для всех работников условия материальной мотивации;



Проблемные области  
классических теорий:

- основной упор сделан на материальное стимулирование;
- факторы внутренней мотивации не принимаются в расчет;
- постулируется единый подход к мотивации любых работников.



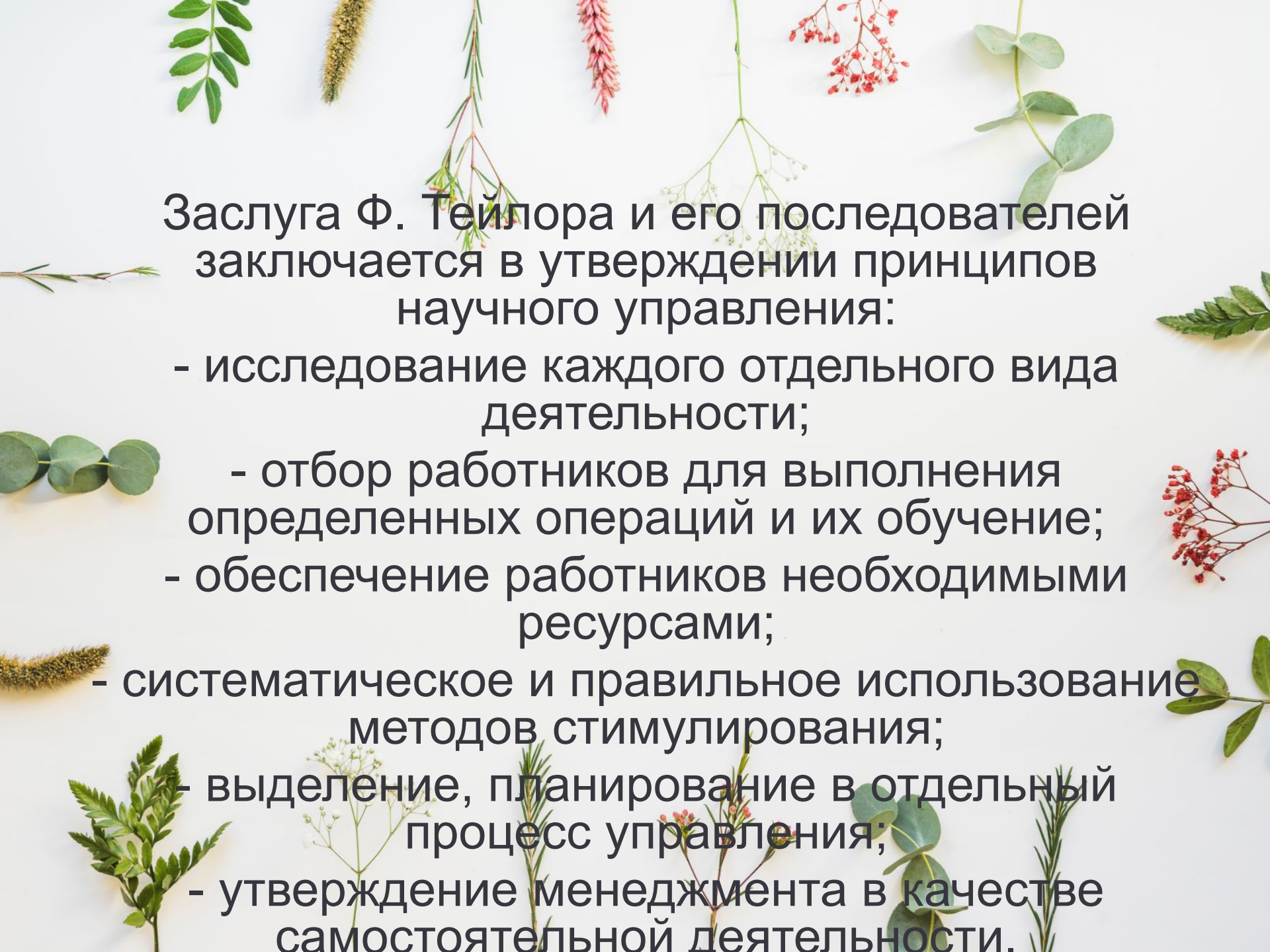
The image features a variety of dried botanical specimens scattered across a plain white background. These include several sprigs of eucalyptus with its characteristic rounded, silvery-green leaves; clusters of small, delicate white flowers; stems with tiny red buds or flowers; and a few fern-like leaves. The specimens are positioned around the central text, creating a decorative border.

*Теория Ф. Тейлора*

Фредерик Тейлор  
полагал, что управление  
как особая  
функция состоит из  
принципов, которые могут  
применяться к  
видам социальной  
деятельности.







Заслуга Ф. Тейлора и его последователей заключается в утверждении принципов научного управления:

- исследование каждого отдельного вида деятельности;
- отбор работников для выполнения определенных операций и их обучение;
- обеспечение работников необходимыми ресурсами;
- систематическое и правильное использование методов стимулирования;
- выделение, планирование в отдельный процесс управления;
- утверждение менеджмента в качестве самостоятельной деятельности.


## Классическая теория Ф.Тейлора




- Система штрафов и премий.
- На каждый вид работ определяется расход времени и тариф оплаты труда.
- При **более** высокопроизводительном труде рабочий получает **премию**.
- При **меньшей** производительности – штраф, **снижение оплаты труда**.
- Система заставляла людей работать на пределе своих возможностей.



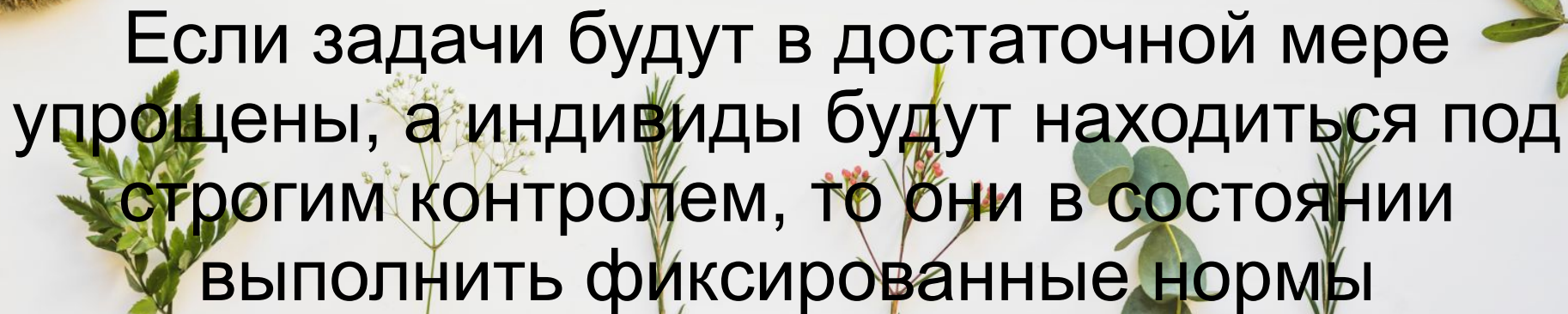





Труд для большинства индивидов не приносит удовлетворения. То, что они делают, менее важно для них, нежели то, что они при этом зарабатывают.




Индивиды могут выдержать свой труд при условии, если будет установлена соответствующая заработная плата и если руководитель будет справедлив.



Если задачи будут в достаточной мере упрощены, а индивиды будут находиться под строгим контролем, то они в состоянии выполнить фиксированные нормы производства.

The image features a variety of dried botanical specimens scattered around the central text. These include sprigs of eucalyptus with its characteristic rounded leaves, clusters of small red berries, delicate white flowers on thin stems, and several types of green ferns and leafy branches. The specimens are arranged in a roughly circular pattern, framing the central text.

*Теории человеческих  
отношений*



Представители теории  
человеческих отношений:

Э. Мэйо;  
К. Арджирис;  
Р. Блейк.





1950-70-е

Авторы данной теории считают, что  
главный мотив людей, занятых в труде –  
это

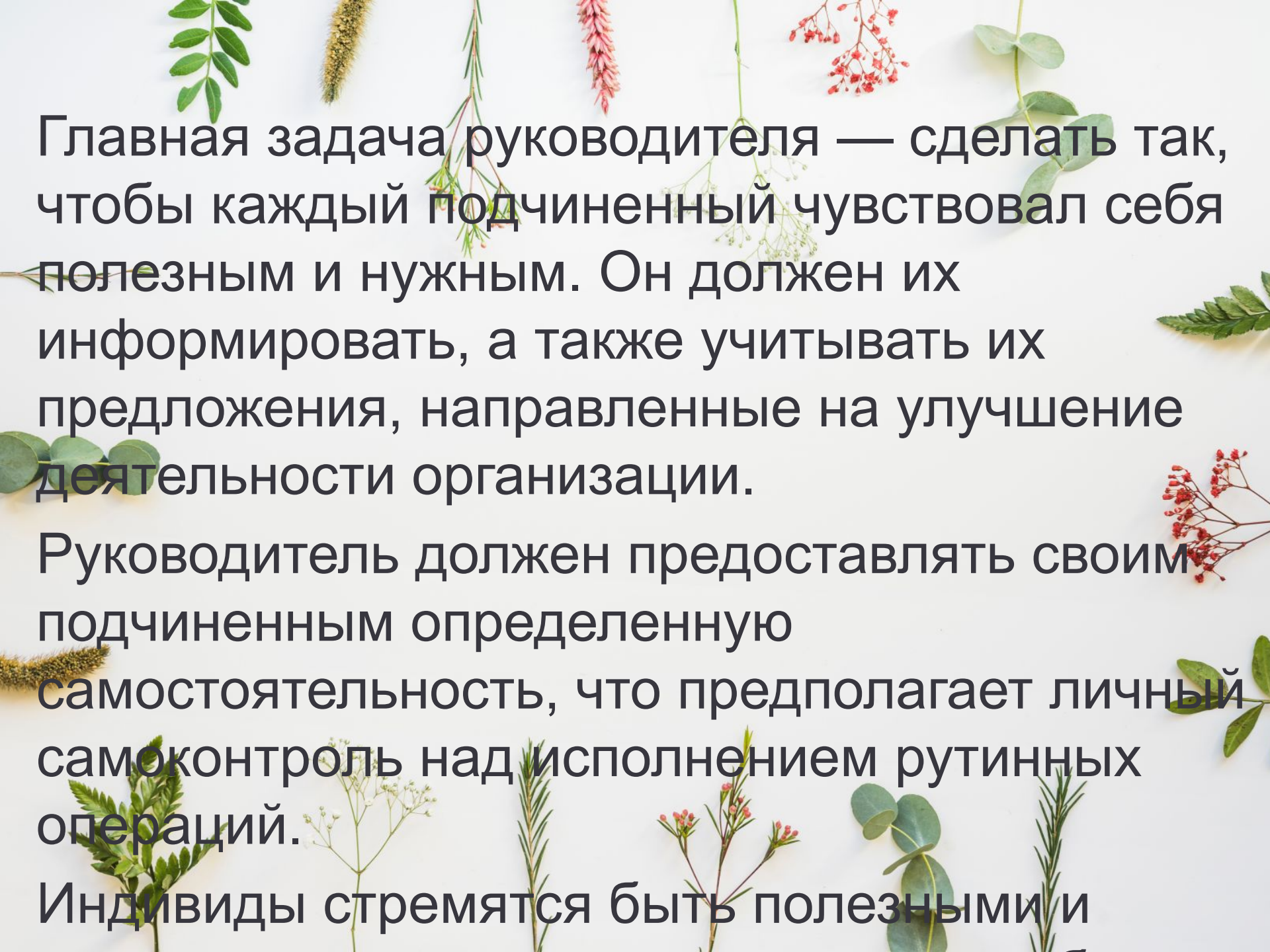
стремление быть полезными и  
значимыми в труде.

Мотив является самым сильным, более  
сильным, чем деньги.

Главная идея ученых, сторонников  
теорий

человеческих отношений, звучит так:

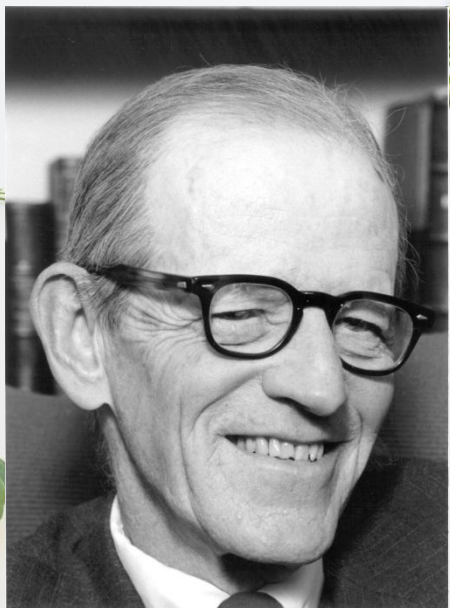
«Самовыражение себя как индивида  
определяет мотивацию человека в

The background features various dried botanical specimens scattered across a white surface. These include green leaves of different shapes (some oval, some fern-like), thin stems with small white flowers, and clusters of small red berries. The specimens are positioned around the text, creating a natural, organic aesthetic.

Главная задача руководителя — сделать так, чтобы каждый подчиненный чувствовал себя полезным и нужным. Он должен их информировать, а также учитывать их предложения, направленные на улучшение деятельности организации.

Руководитель должен предоставлять своим подчиненным определенную самостоятельность, что предполагает личный самоконтроль над исполнением рутинных операций.

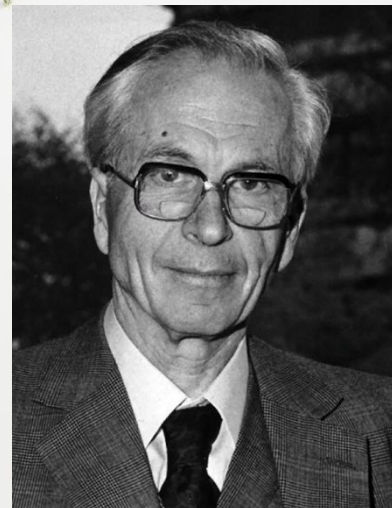
Индивиды стремятся быть полезными и



Э. Майо



Р.  
Блей  
к



К. Арджирис



## Теории человеческих отношений

Теория Э. Мэйно


Теория К. Арджириса

### Выводы Э. Мэйно:

1. Выработка рабочего определяется скорее групповыми нормами, чем его физическими возможностями.
2. Рабочие гораздо чаще действуют или принимают решения как члены группы, нежели как индивиды;
3. Особое значение неформальных лидеров для достижения целей группы, установления и поддержания групповых норм. Лидер группы-это человек, чья деятельность в наибольшей степени совпадает с групповыми нормами.

### Постулаты Арджириса:

1. от пассивности к активности;
2. от зависимости к независимости ;
3. от потребности немедленного удовлетворения потребностей к способности их отсроченного удовлетворения;
4. от способности выполнять только конкретные операции к способности осуществлять абстрактные операции;
5. от нескольких способностей к их многообразию.

The image features a variety of dried botanical specimens scattered across a plain white background. These include sprigs of green leaves, clusters of small red flowers, and stems with tiny white blossoms. The central text is written in a bold, black, italicized sans-serif font.

*Теории человеческих  
ресурсов*


Во второй половине XX  
века появились  
современные теории,  
каждая из которых по-  
своему пыталась  
объяснить этот сложный  
вид управленческой  
деятельности.

Вся совокупность новых  
концепций управления  
может быть объединена в  
еще один подход  
теоретических  
исследований в данной  
области - гуманистический.  
Этот подход содержит  
такие теории, как

С начала 1980-х





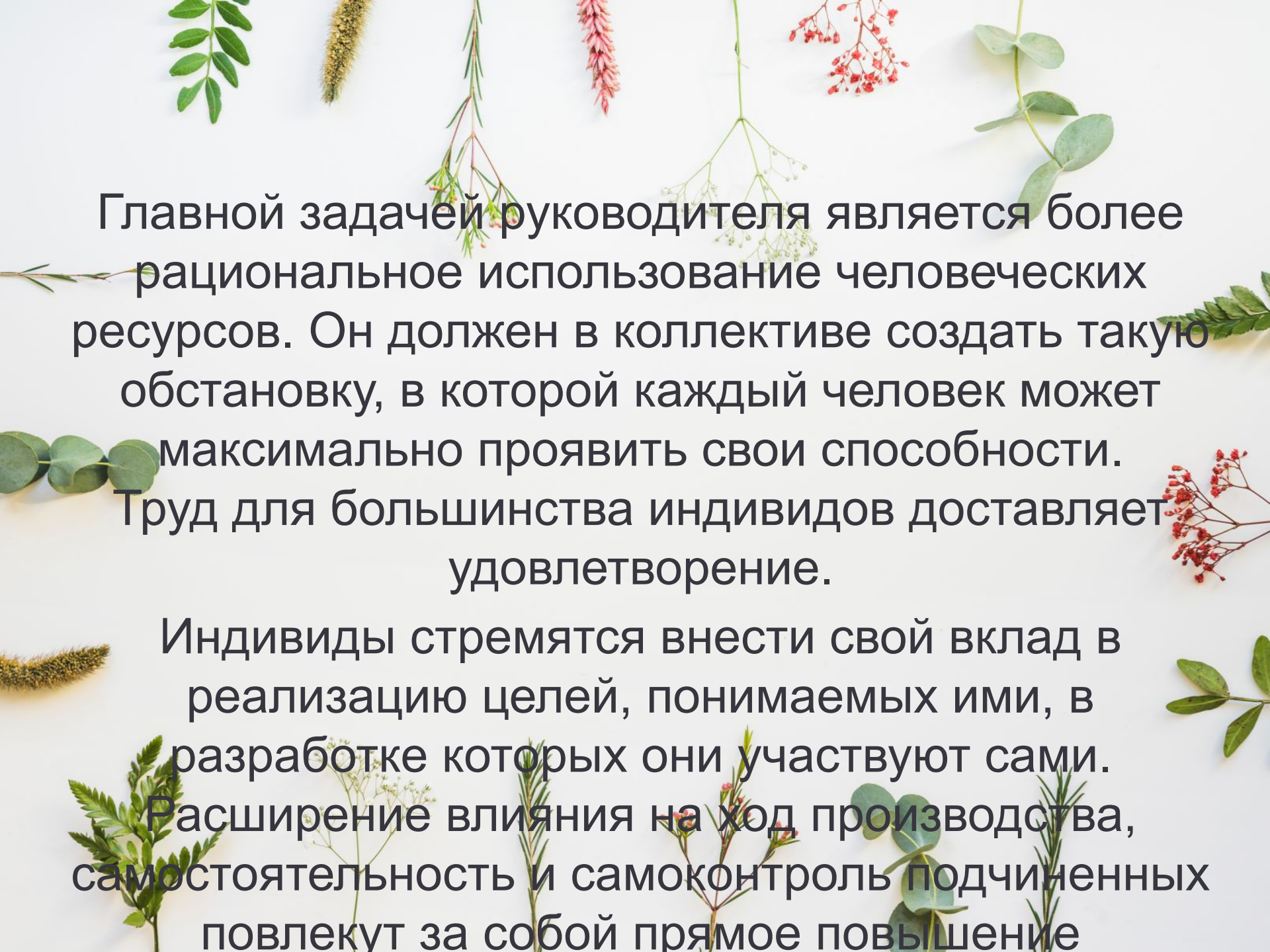


Авторами теории человеческих ресурсов  
являются:

А. Маслоу;  
Ф. И. Герцберг;  
Д. Макгрегор.

Ученые данного направления считают, что труд дает человеку удовлетворение. Работники – люди творческие, ответственные, способные к самоконтролю. В разработке целей





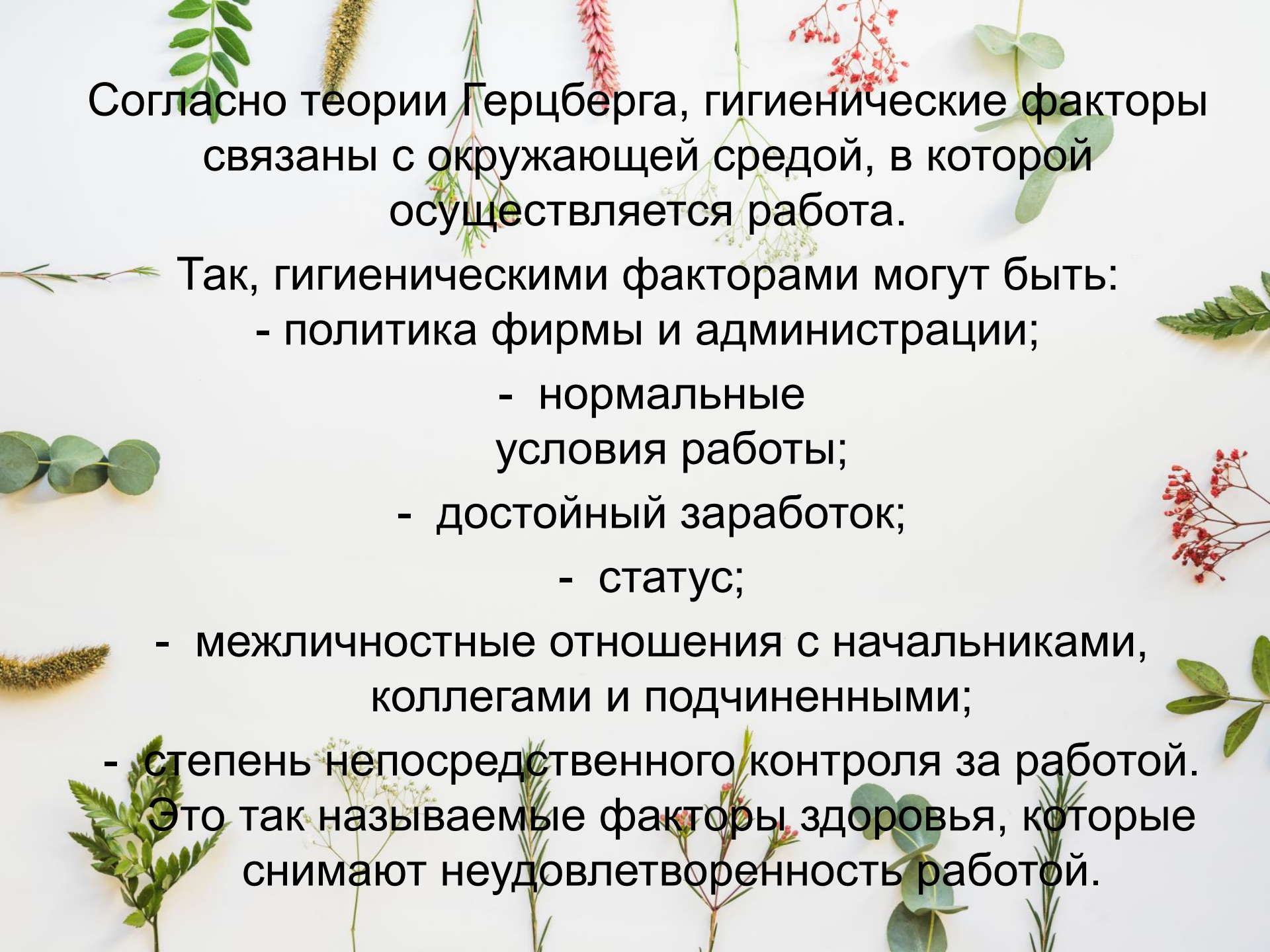
Главной задачей руководителя является более рациональное использование человеческих ресурсов. Он должен в коллективе создать такую обстановку, в которой каждый человек может максимально проявить свои способности. Труд для большинства индивидов доставляет удовлетворение.

Индивиды стремятся внести свой вклад в реализацию целей, понимаемых ими, в разработке которых они участвуют сами. Расширение влияния на ход производства, самостоятельность и самоконтроль подчиненных повлекут за собой прямое повышение





*Теория Герцберга*

The page is decorated with various dried herbs and flowers scattered around the text. At the top, there are green leaves, a yellowish-brown seed head, a pink flower spike, and a cluster of small red flowers. On the right side, there are more green leaves and a small red flower cluster. At the bottom, there are several green leaves and a small red flower cluster. The background is plain white.

Согласно теории Герцберга, гигиенические факторы связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа.

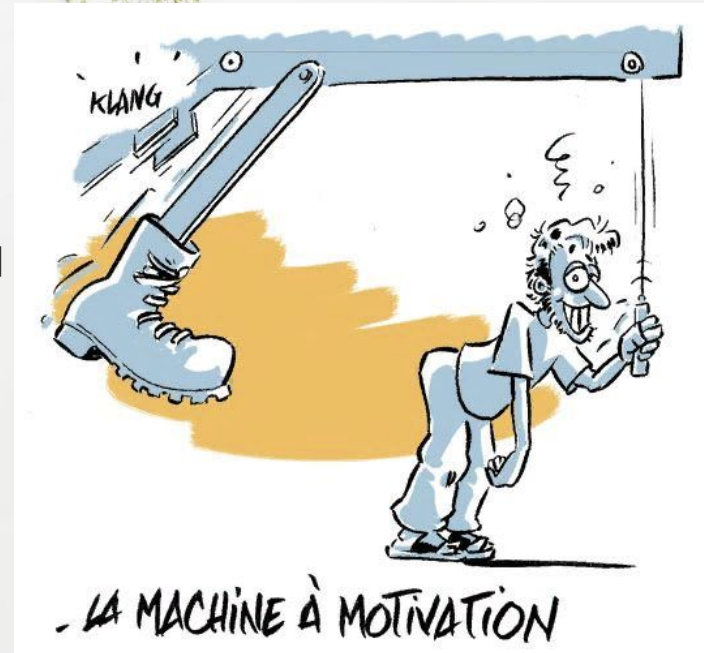
Так, гигиеническими факторами могут быть:

- политика фирмы и администрации;
  - нормальные условия работы;
  - достойный заработок;
  - статус;
  - межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными;
  - степень непосредственного контроля за работой.
- Это так называемые факторы здоровья, которые снимают неудовлетворенность работой.

Мотивирующими факторами являются, например:

- успех, продвижение по службе;
- признание и одобрение результатов работы, высокая степень ответственности за выполняемое дело;
- возможности творческого и делового роста.

По теории Герцберга, эти факторы создают мотив, когда работник хорошо представляет цель и знает, как ее достигнуть.





Отсутствие или недостаточность факторов мотивации не приводит к неудовлетворенности работой. Но их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и создает мотив повышения производительности труда.



# Заключение

Почти в каждой отрасли производства, сфере товаров и услуг в настоящее время преобладает острая конкуренция, поэтому каждая управленческая единица должна обладать обширными теоретическими знаниями в том



# Источники информации

1. Теории управления персоналом.  
[Электронный ресурс].

[URL:https://studwood.ru/715103/menedzhment/teorii\\_upravleniya\\_personalom\\_klassicheskie\\_teorii\\_teorii\\_chelovecheskih\\_otnosheniy\\_teorii\\_chelovecheskih\\_resursov](https://studwood.ru/715103/menedzhment/teorii_upravleniya_personalom_klassicheskie_teorii_teorii_chelovecheskih_otnosheniy_teorii_chelovecheskih_resursov)

(Дата обращения: 9.03.2020);

2. Основные теории управления персоналом.

[Электронный ресурс]. URL:

<https://studfiles.net/preview/5677002/>

(Дата обращения: 9.03.2020).

3. Теории управления персоналом. [Электронный ресурс]/[URL:https://otherreferats.allbest.ru/management/00620547\\_0.html](https://otherreferats.allbest.ru/management/00620547_0.html)



**ПРЕЗЕНТАЦИЯ ОКОНЧЕНА**



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ**