

Management

Lecture 8:

Мотивация

Наметша Асхат Сержанұлы, э.ғ.к., «Экономика, менеджмент және туризм» кафедрасының аға оқытушысы

Motivation

- Ұйым жетістігінің құпиясы бірі – бұл ынталанған және ықыласпен еңбек ететін жұмысшылардың болуы
- Ұйымдардың міндеті қызметкерлердің мотивациясы мен ұйымның мақсаттары арасындағы сәйкестікті ұстап тұру



Мотивация концепциясы



- Нақты әрекеттерді істігенде энтузиазм мен жігерлікті қоздыратын адамның ішінде немесе одан тыс болатын күштерді мотивация деп түсінуге болады.
- Жұмысшылардың мотивациясы олардың өнімділігіне ықпал етеді, мотивацияны ұйымдық мақсаттарға жетуге бағыттау менеджерлердің жұмысының бір бөлігі болып табылады.



Марапаттаудың екі түрі



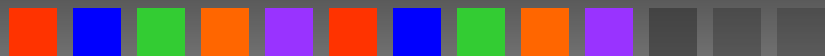
- ① **Ішкі марапаттау** – адамның нақты әрекет орындау процессінен алатын қанағатандыруы.
- ② **Сыртқы марапаттау** – тұлғаға басқа адам беретін пайда (выгода), бұл жерде менеджер контекстінде қарастырумыз керек.



Мотивацияның қарапайым моделі



Мотивация негізі



Қазіргі ұстаным

Адам ресурстары позициясына
ұстаным

Адамдық қатынастар
позициясына ұстаным

Дәстүрлі

- Мазмұнды (содержательная) теория адамдардың негізгі қажеттіліктерін талдау
- Процесстік теория адам жүрім-тұрысына ықпал ететін ойлау процессін зерттеу
- Қосымша (подкрепление) күш теориясы қызметкерлерді керекті еңбек жүріс-тұрыс түрлеріне оқыту
- Біртұтас адам концепциясы
- Индивид көптеген факторлармен ынталанған көп қырлы тұлға
- экономикалық емес пайда, жұмыс тобындағы қолайлы жағдай
- Әлеуметтік адам концепциясы
- қызметкердің жұмысын жүйелі таңдау
- Жоғары өнімділіктен адамдар үшін экономикалық пайда



Мазмұнды (содержательная) теориялар

Адамдарды ынталандыратын қажеттіліктерді көрсетеді

- ◆ Қажеттіліктер иерархиясы теориясы
- ◆ ERG теориясы
- ◆ Екі факторлы теория
- ◆ Алынатын (приобретенный) теориясы





Қажеттілік иерархиясы



Жұмыс процессін тыс қанағаттандырушылық

Білім, дін, хобби, тұлғалық өсу

Отбасының келісімі, достар, қоғам

Жанұйя, достар, қоғамдық топтар

Соғыс болмауы, қоршаған ортаның бүлінуі, зомбылық

Тамақ, су, ауа

Жұмыс процессіндегі қанағаттандырушылық

Оқу мүмкіндігі, жоғары қарай өсу және творчестволық қабілеттің пайда болуы

Мойындау, жоғарғы статус, қосымша жауапкершілік

Жұмыстық топтар, әріптістер, бастықтар

Еңбек қауіпсіздігі, қосымша льготалар, жұмыс орынын сақтау кепілі

Айлық

**Өз-өзін
актуализациялау
қажеттілігі**

Құрметтеу қажеттілігі

Әлеуметтік қажеттіліктер

**Қауіпсіздік, қорғану, болашаққа
сенімділік қажеттіліктері**

Физиологиялық қажеттіліктер

А. Маслоудың қажеттілік иерархиясы

ERG теориясы



«ERG теориясы»

(ағылшын сөздерінен
existence – өмір сүру,
relatedness – өз ара
байланыс және *growth* –
өсу

Клейтон Алдерфер
А. Маслоудың
теориясын
модификациялады

ӨСУ ҚАЖЕТТІЛІГІ

Адам потенциалы,
Тұлғалық өсу және компетенцияның
ұлғайу

ӨЗ АРА БАЙЛАНЫС ҚАЖЕТТІЛІКТЕРІ

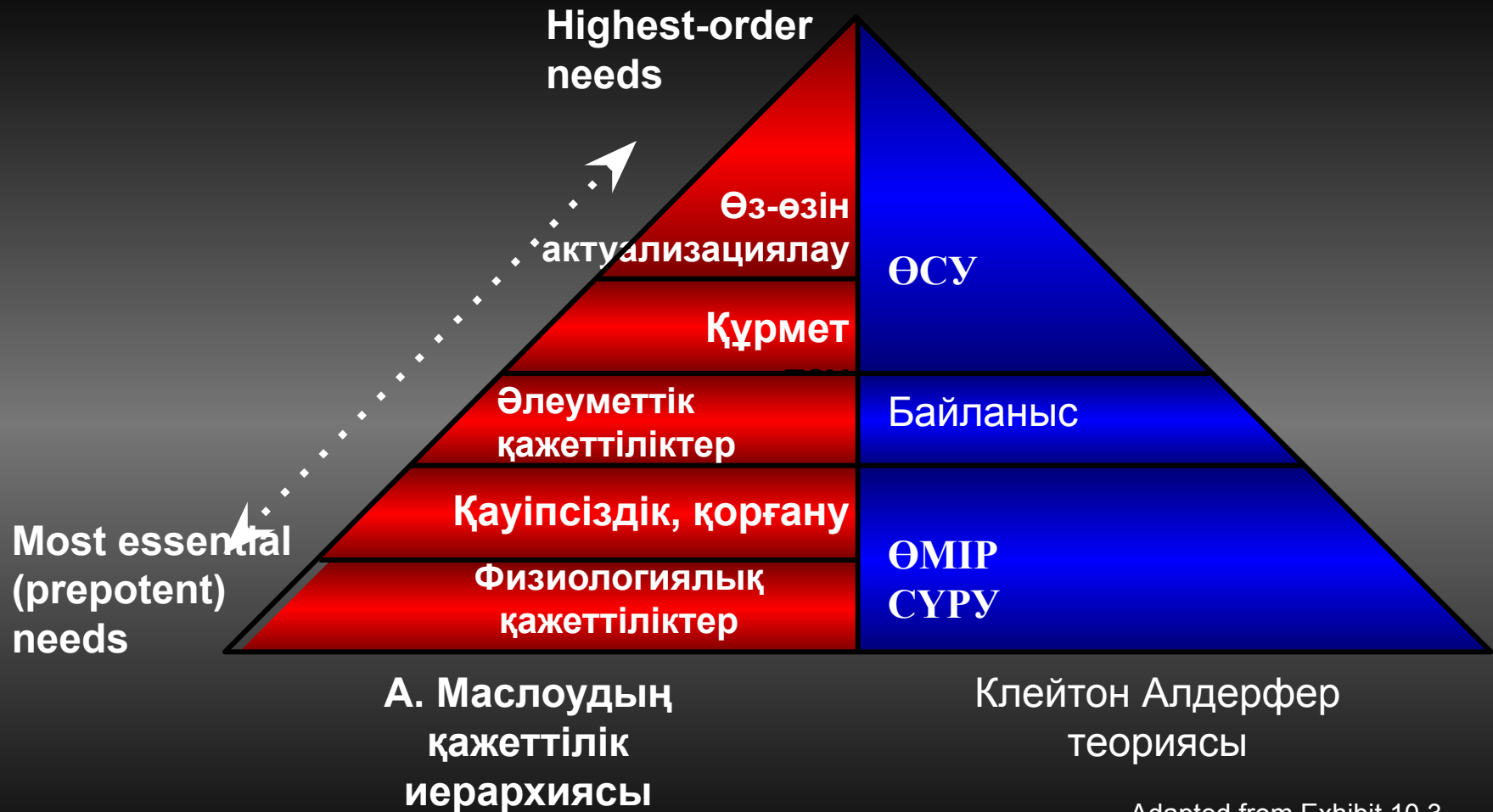
Басқа адамдармен араласу қажетілігі

ӨМІР СҮРУ (ТІРШІЛІК) ҚАЖЕТТІЛІКТЕРІ

Физиологиялық денсаулық және аманшылық



А. Маслоудың және К. Алдерфер қажеттілік теориялары



Adapted from Exhibit 10.3

Герцбергтің екі факторлы теориясы

Қанағаттандыру облысы

Мотиваторлар

Жетістіктер
Мойындау
Жауапкершілік
Еңбек өз-өзімен
Тұлғалық өсу

Мотиваторлар
қанағаттандыру
деңгейіне ықпал
етеді.

Қанағаттандырылмау облысы

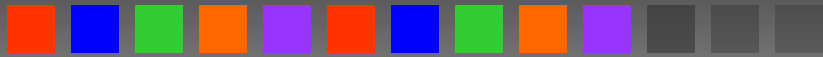
Гигиеналық фактор

Жұмыс жағдайы
Ақы төлеу және
қауіпсіздік
Ұйым саясаты
Басшылық

Гигиена факторы
ризы болмау
деңгейіне ықпал
етеді.

Тұлға аралық қарым-қатынас

Acquired Needs Theory



Мак-Келланд теориясы

- **Қатыстылық қажеттілігі.** Мұндай қажеттілігі бар адамдар таныстармен жиі араласуды, достық қарым-қатынас орнатуды, басқаларға көмек жәрдем беруді қолдайды.
- **Жетістік қажеттілігі** Ол адамның жетістігін жариялаумен шектелмейді, керісінше оның жұмыс процесін ойдағыдай орындауымен қанағаттандырылады.
- **Билік қажеттілігі** Ол басқа адамдарға ықпал ету ниетімен көрінеді. Билікке құштар адамдар өз пікірлерін батыл, ашық айтып, пікір таласынан, өзара сыннан тайсалмайды, өз пікірлерін іске асыруға тырысады.



Бірінші және екінші қажеттілік

- Жұртқа мәлім, адамдарда мұқтаждық қажеттілік туындайды. Адамдар нендей бір физиологиялық немесе психологиялық жетіспеушілікке тап болғанда, қажеттілікті сезінеді. Қажеттілік бірінші және екінші болып жіктеледі.
- **БІРІНШІ ҚАЖЕТТІЛІК** өз табиғатында физиологиялық болып саналады және де, әдетте, тұрмыстан пайда болады. Бұған мысал ретінде тамаққа, суға, ауа жұтуға, ұйықтауға, жыныстық қарым-қатынас жасауға қажеттіліктер жатады.
- **ЕКІНШІ ҚАЖЕТТІЛІКТІҢ** табиғаты психологиялық. Мәселен, табысқа жетуге, өзін құрметтеуіне, үйірсектікке, билік етуге, бір нәрсені қажетсінуге құштарлық.



Еңбек ақының жаңа мотивациялық бағдарламасы

- Еңбек нәтижесіне байланысты ақы;
- Пайда алуға қатысу;
- Компанияның жеке меншігіне қатысу;
- Біруақыттағы бонустар;
- Еңбек ақысы білімі арқылы анықталады;
- Икемді жұмыс графигі;
- Команданың еңбек нәтижесіне байланысты ақы.

