

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для программы бакалавриата

Громова Наталья Вячеславовна

Доцент



Темы дисциплины

- Тема 1.** Мотивация труда как элемент и функция управления персоналом.
- Тема 2.** Теоретические основы мотивации персонала.
- Тема 3.** Психологические аспекты мотивации труда и приверженность персонала своей организации.
- Тема 4.** Формирование мотивационной политики на предприятии. Стимулирование труда.
- Тема 5.** Моральная мотивация труда. Демотивация персонала
- Тема 6.** Анализ состояния и построение системы мотивации персонала в организации.

Тема 1.

Мотивация труда как
элемент и функция
управления персоналом.



Учебные вопросы темы

- 1.1. Мотивация как научное понятие
- 1.2. Составляющие мотивации: мотивирование и стимулирование труда персонала
- 1.3. Мотивация и стимулирование труда в структуре функции управления персоналом.
- 1.4. Закономерности и механизмы мотивации трудовой деятельности.
- 1.5. Основные источники трудовой мотивации
- 1.6. Механизмы мотивации персонала.

Мотивация в высказываниях практиков

Мой секрет успеха заключается в умении понять точку зрения другого человека и смотреть на вещи и с его, и со своей точек зрения.

Г. Форд

Только два стимула заставляют работать людей: жажда заработной платы и боязнь ее потерять.

Г. Форд

Мотивация как научное понятие

- Термин «мотивация» образован от слова «мотив», которое в свою очередь происходит от латинского глагола «movere», то есть «двигаться»
- Мотивация в кадровом менеджменте подразумевает создание условий, когда у человека пробуждаются его собственные мотивы, потребности

Мотивация персонала

Мотивация персонала –

это процесс сопряжения целей компании и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения общих целей.



Мотивация персонала

Мотивация – это вербальное поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения, обоснования реального трудового поведения.

(Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.)

Мотивация – это воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных интересов.

(Генкин Б.М.)

Мотивация труда – это стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности

(Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т.)

Функция мотивации персонала

Функция мотивации персонала

заключается в том, что она оказывает влияние

на трудовой коллектив предприятия

в форме побудительных мотивов к эффективному труду.



Основные определения

С психологической точки зрения
потребность индивида –
это осознание отсутствия чего-либо,
вызывающего у человека побуждение к действию.

Потребность –
это осознанная необходимость в тех или иных материальных,
культурных благах, социальных и духовных ценностях.

Потребности могут быть:

- *Первичные*, как правило, врожденные. К ним относятся физиологические потребности организма в пище, воде, сне, дыхании и т.д.
- *Вторичные* по своей природе являются психологическими. Например, потребности в уважении, успехе, привязанностях, богатстве, во власти и т.д.

Потребности могут быть:

- *социальные* (в признании, славе)
- *естественные* (в пище, воде и т.п.)

Выделяется три уровня удовлетворения потребностей:

- *Минимальный уровень*, обеспечивающий выживание человека
- *Нормальный уровень*, поддерживающий у работника способность с должной отдачей трудиться и отражающийся в потребительском бюджете
- *Уровень роскоши*, когда удовлетворение потребностей становится самоцелью или средством демонстрации высокого общественного положения

Основные определения:

При осознании потребностей у человека возникает желание их удовлетворить, а следовательно, *интерес* к тому, что позволит это сделать.

Интерес –
это внутренняя побудительная сила по отношению к конкретной деятельности, но только в том случае, если человек уверен, что достичь желаемое ему по силам.

Основные определения:

Мотивационная установка –

это задание для себя, запланированное,

но отсроченное, или намерение,

которое будет осуществлено при появлении ситуации, повода.

Основные определения:

Аттитюд –

это совокупность предвзятых убеждений, оценок, намерений и действий индивида

относительно социального объекта или ситуации,

обусловленная его системой ценностей.

Основные определения:

Мотив –

это осознанное индивидом побуждение к деятельности



Основные определения:

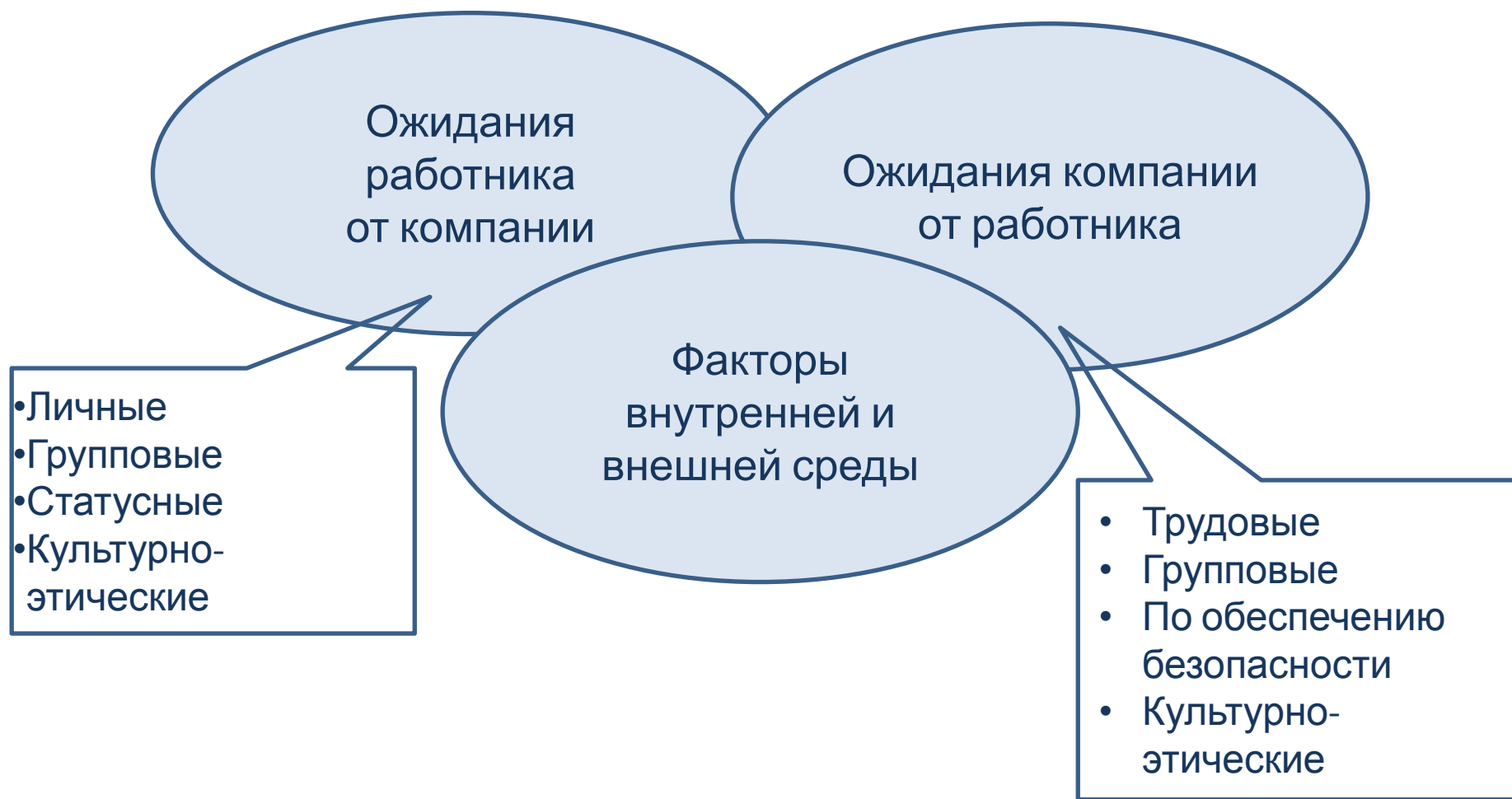
Трудовой мотив –

это непосредственное побуждение работника к деятельности (работе),

связанное с удовлетворением его потребностей



Три «кита» мотивации персонала (по Т. О.Соломанидиной)



Стимулы и стимулирование

- *Стимул* –

воздействие на работника со стороны с целью активизации его деятельности

- *Стимулирование* –

это определенное преднамеренное воздействие,

которое побуждает человека к активности,

заставляет его действовать

и в таком аспекте становится решающим фактором

управления людьми.



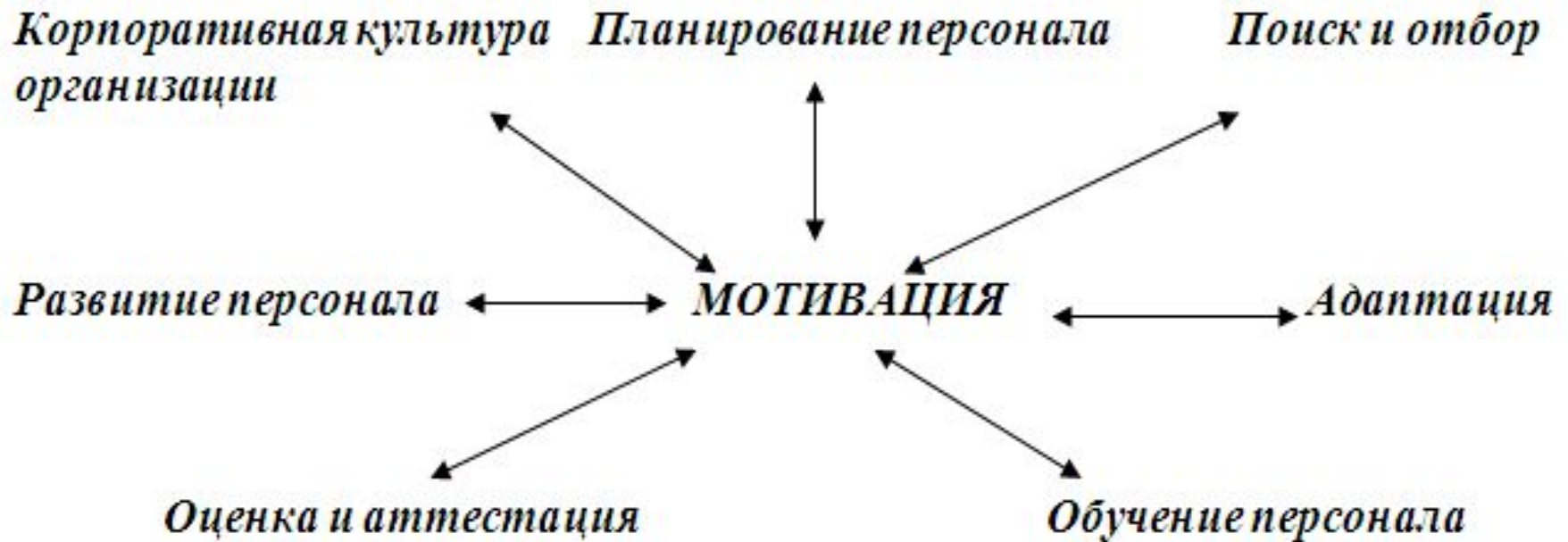
Требования к стимулированию труда

- **Комплексность** подразумевает единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов, значение которых зависит от системы подходов к управлению персоналом, опыта и традиций предприятия.
- **Дифференцированность** означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников.
- **Гибкость** и **оперативность** проявляются в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе.

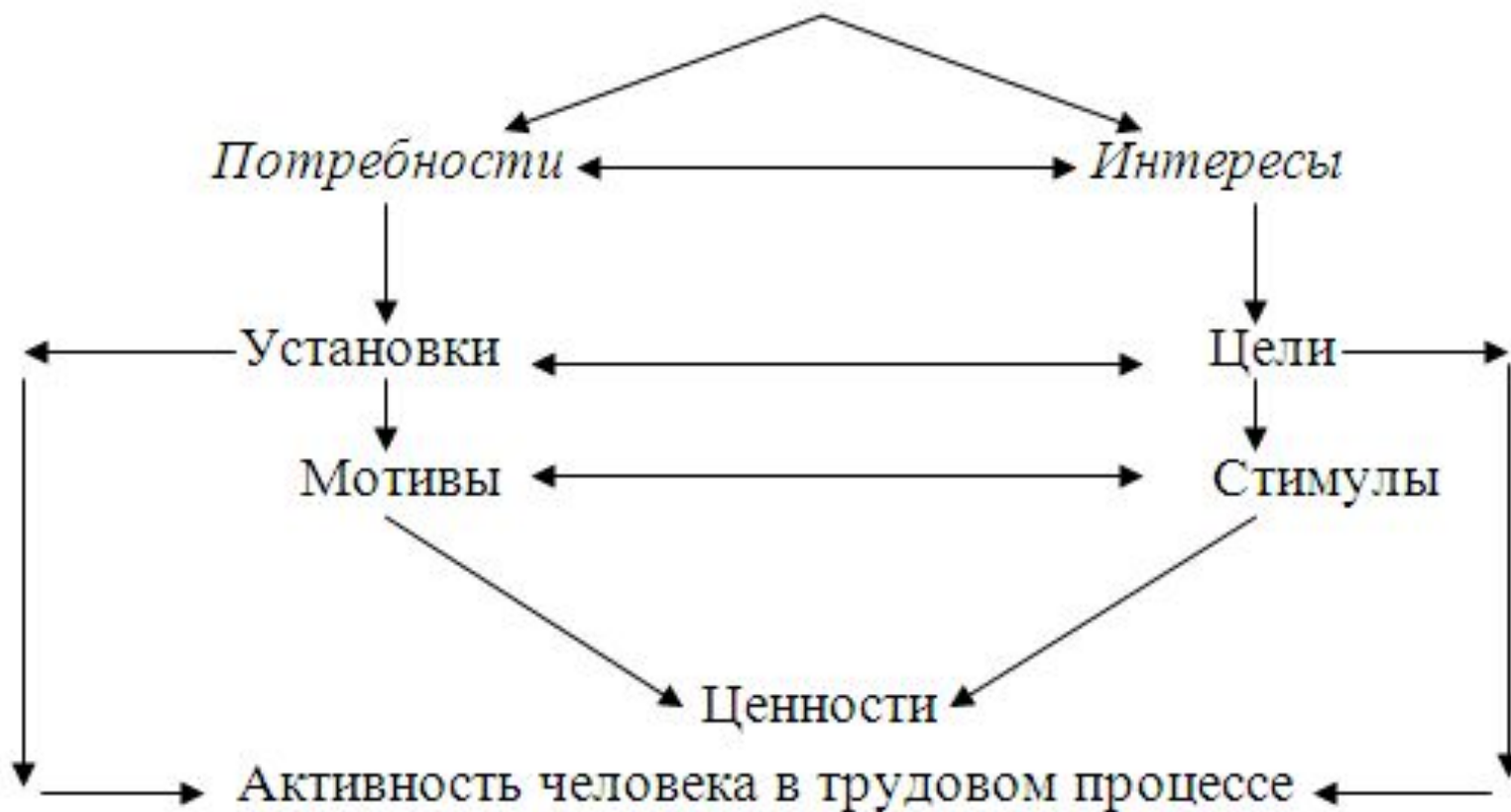
Принципы стимулирования труда

- Доступность
- Ощутимость
- Постепенность
- Минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой
- Сочетание моральных и материальных стимулов
- Сочетание позитивных и негативных стимулов.

Взаимосвязь мотивации с другими подсистемами управления персоналом



Источники активности в трудовой деятельности



Классификация интересов

- *По содержанию* – материальные, духовные, профессиональные и проч.
- *По направленности* – на деятельность или на результат.
- *По широте* – концентрированные и распределенные.
- *По устойчивости* – длительные и кратковременные.

Мотивационные установки

Мотивационная установка –

это задание для себя, запланированное, но отсроченное,
или намерение,
которое будет осуществлено при появлении нужной ситуации,
повода.

Ее можно рассматривать как латентное состояние готовности
к удовлетворению потребности, реализации намерения.



АТТИТЮД

Аттитюд –
совокупность предвзятых убеждений, оценок,
намерений и действий индивида
относительно социального объекта или ситуации,
обусловленная его системой ценностей.

Это устойчивое психическое состояние готовности личности
к определенной оценке, реакции, действию.



Функции мотивов

- *Ориентирующая* (мотив направляет поведение работника в ситуации выбора вариантов этого поведения);
- *Смыслообразующая* (мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения для работника, выявляя его личностный смысл);
- *Опосредующая* (мотив рождается на стыке внутренних и внешних побудительных сил, опосредуя их влияние на поведение);
- *Мобилизующая* (мотив мобилизует силы работника для реализации значимых для него видов деятельности);
- *Оправдательная* (человек оправдывает свое поведение).