



**Казакский национальный университет
имени аль-Фараби**

**МОТИВАЦИЯ КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ.
МОДЕЛИ И ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ. ФОРМЫ
СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА**

**РУКОВОДИТЕЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ:
ХАДЖИЕВА АЙМАН БЕРИККАЛИЕВНА**

**ОРЕХОВА ЕЛЕНА ФАРХАТОВНА
МАГИСТРАНТ 1-ГО КУРСА,
ФАКУЛЬТЕТА МЕНЕДЖМЕНТ
В ЗДРАВООХРАНЕНИИ**

АЛМАТЫ, 2023Г

План лекции:

1. ПОНЯТИЕ МОТИВАЦИИ

- мотивация и ее преимущества
 - ВИДЫ МОТИВАЦИИ
 - теории мотивации
 - МОТИВЫ
 - Как замотивировать персонал?
-

2. ФОРМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Мотивация – это сила для побуждения человека к активному действия. Способ быстрого достижения цели, основанный на психофизиологическом процессе, который направляет поведение человека и способствует его активности и работоспособности.

- Мотивация исходит из удовольствия от самой работы и желания достичь определенных целей, например, заработать больше денег или добиться продвижения по службе.
- Мотивировать значит привести доводы, которые оправдывают действие или доказывают необходимость какого-либо поступка
 - Мотивация – это психологический толчок человеку, который побуждает добиваться установленных перед ним целей



Виды мотивации



Внутренняя мотивация – чувство свободы выбора

- Мечта, стремление к самореализации, творчеству
- Самоутверждение
- Любопытство
- Убежденность

Внешняя мотивация – обстоятельства, при которых мы чувствуем сильные положительные или отрицательные эмоции

- Материальное вознаграждение
- Карьера
- Престижные вещи (дом, машина)
- Возможность отправиться в путешествие

Виды мотивации



Положительная мотивация – приносит заряд положительных эмоций, которые помогают двигаться дальше к достижению своей цели

- Похвала, публичное признание заслуг
- Материальное стимулирование
- Приятные общения

Отрицательная мотивация – избегание негативных переживаний, может явиться стимулом для ускорения работы. При длительном негативном воздействии человек будет чувствовать подавленность, что может привести наоборот к депрессии

- Выговор

Поведение людей определяется тем, что их мотивирует

Хорошо мотивированная команда может обеспечить следующие преимущества:

- Лучшая производительность.
- Более низкий уровень невыхода на работу, поскольку сотрудники довольны своей трудовой жизнью.
- Снижение текучести кадров. Это может привести к снижению затрат на обучение и подбор персонала.
- Довольные работники обеспечивают организации хорошую репутацию как работодателя, что облегчает поиск лучших талантов.
- Мотивированные сотрудники могут улучшить качество услуг и обслуживания пациентов.

Что Вас мотивирует к работе больше всего???



Теории мотивации

Теории

содержания

ЧТО мотивирует?

Теории

процесса

КАК мотивирует?

Теории содержания (Маслоу, МакКлеланд, Герцберг)

Теория иерархии Маслоу



Теории процесса (Скиннер, Врум, Адам, Локк, МакГрегор)

Теория ожиданий В. Врума

1. *Затраты-результат.* Результат работы должен оправдывать приложенные усилия.
2. *Результат-вознаграждение.* Чем выше результат, тем больше должно быть вознаграждение.
3. *Вознаграждение-удовлетворение.* Насколько человек доволен вознаграждением.



Согласно теории ожидания Врума одной активной потребности мало для эффективной работы. Не достаточно иметь просто желание и нечего не предпринимать, нужно его стараться исполнить.

«Теория X» и «Теория Y» (Мак Грегор)

Теория X	Теория Y
Люди ленивы по своей природе, при первой возможности всячески уклоняются от работы	У человека нет врожденной неприязни к работе
Человек не любит брать на себя ответственность, ему достаточно спокойно работать и получать зарплату	Успех доставляет удовольствие
Неизбежны контролирование, давление и угрозы наказание, что заставляет человека трудиться более эффективно	Благоприятные условия труда способствуют развитию самоконтроля и ответственности
	Люди способны творчески решать проблемы
	Достижение конкретной цели, поощряется вознаграждением



Современная теория Z Оучи

- ❑ Теория Z предполагает, что сотрудникам необходимо общаться со своим работодателем и коллегами. Это обеспечивает высокий уровень поддержки со стороны руководства в виде создания безопасной и комфортной зоны рабочей среды, предоставляет работникам возможность развития и обучения.
- ❑ Сотрудники ожидают от руководства взаимности и поддержки. Важно поддерживать баланс между работой и личной жизнью.
- ❑ Важны не только условия труда, но и семья, культура и традиции. Согласно теории Z, сотрудники уверены в том, что они могут правильно выполнять свою работу при надлежащей поддержке со стороны руководства.



НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА



внимание к членам
семьи сотрудника



оплата обучения



организация
зоны отдыха

Ваше мнение
очень важно
для нас!



свобода мнения,
обратная связь с
руководством



корпоративные
мероприятия, совместный
отдых сотрудников



социальные
преференции



персонализация,
награды, особое
отношение



Популярные мотивы

Единого мотива для стимулирования всего коллектива или конкретного человека не существует. Даже в одном и том же случае мотивация у каждого может быть разной.

Самоутверждение. Желание утвердить себя в обществе. Такой мотив свойственен для самолюбивых людей, которые стремятся быть признанными в обществе, достичь высокого статуса и признания.

Идентификация. Желание быть похожим на другого человека, например, кумира, героя, отца. Такая мотивация хорошо работает у подростков, дает хороший стимул для изучения нового. Например, ребенок хочет быть таким же умным и сильным, как папа.

Власть. Стремление к получению возможности влиять на людей, занять лидирующую позицию в коллективе. Это один из главных мотивов для совершения поступательных действий, несмотря на трудности и прикладываемые усилия.

Популярные мотивы

Процессуально-содержательные мотивы. Когда человеку нравится выполняемая им работа. Например, при занятиях спортом человеку приятно проявлять свою физическую подготовку. Его удовлетворяет процесс игры, а не внешние факторы (такие, как победа, деньги, власть, самоутверждение и т. д.).

Внешние мотивы. Это когда человек выполняет работу, от которой сам не получает удовлетворение, но он рассчитывает на хорошее вознаграждение. Например, человек увольняется с работы, приносящей ему удовлетворение, в связи с небольшим доходом. Чтобы обеспечить семью, он решает заняться рутинной (по его мнению) деятельностью, но приносящей хороший доход.

Саморазвитие. Стремление к реализации собственных возможностей. Чтобы двигаться вперед, нужно иметь смелость оставить прошлое, не держаться за былые достижения. Не бояться возможных рисков и неудач. С каждым новым шагом человек будет получать больше удовлетворения и радости.

Популярные мотивы

Достижение. Добиться высоких результатов деятельности. Мотив, который стимулирует молодых людей на получение максимальных результатов, даже, если необходимо прикладывать усилия. В качестве примера можно рассмотреть двух учеников с одинаковыми возможностями к изучению науки, но с разной мотивацией. Первый поставил перед собой высокую цель и старается достичь ее, выбирая нестандартные способы решения задач. Второй безразличен к своим успехам, не ставит высоких целей. Понятно, кто добьется в жизни большего успеха.

Аффилиация. Это самооценность общения, когда человек старается поддерживать отношения с другими людьми и ему это нравится. Общение приносит ему удовлетворение, он стремится понравиться собеседнику и этим самосовершенствуется.

Просоциальные мотивы. Они связаны с осознанием долга перед обществом, ответственностью перед людьми. Человеку необходимо жить проблемами и интересами группы людей. Ответственные люди более добросовестно выполняют работу. Они активны и считают, что от качества их труда зависит успех всей компании.

Как замотивировать себя???



Начинайте с малого. Ставьте перед собой цель, которую вы можете достигнуть в ближайшем будущем. Если вы хотите похудеть, начните вставать пораньше для зарядки.

Ставьте только одну цель. Идти к нескольким целям сложно, лучше сначала выполнить одну, потом браться за следующую. После того, как регулярно начали делать зарядку, перестаньте есть после 18-00.

Давайте публичные обещания. Если вы сообщите о своем намерении окружающим, вам будет тяжелее отступить от задуманного. Расскажите близким о своем намерении похудеть.

Предвкушайте достижение цели. Думайте о том, как вам будет хорошо. Достаньте свой любимый наряд, который вам стал мал и повесьте его, чтобы чаще видеть.

Как замотивировать персонал???

Для этого применяют следующие методы:

Экономические – самые эффективные: повышение заработной платы, премий, других поощрительных выплат, вручение подарков

Организационно-административные методы. Это не материальные выплаты, но дающие сотрудникам привилегии при работе в компании. Например, предоставление возможности бесплатного обучения, обустройство производственного быта, льготное медицинское обслуживание персонала.

Социально-психологические методы. Сюда входят такие методы, как признание авторитета, доверие, поддержка и укрепление лояльности, проведение корпоративных мероприятий для дружелюбной и рабочей атмосферы.

Формы стимулирования труда

- Материальные компенсации за повышенные затраты труда: повышение заработной платы, различные социальные гарантии – оплата обучения, медицинского обслуживания, питания за счет организации и т. п.
- Денежное вознаграждение за высокие результаты труда, достижения, имеющие для компании решающее значение (новая технология, научные статьи и т.п.). Премии совсем не обязательно должны быть большими, главное – неожиданными и такими, чтобы о них знали все.
- Повышение в должности. Но оно влияет лишь на тех, кто делает карьеру, а таких не может быть много вследствие ограниченности вакансий.
- Поощрение свободным временем.
- Общественное признание заслуг коллектива и отдельных работников через широкую информацию о них в многотиражной печати и на специальных стендах, вручение памятных знаков и грамот, объявление благодарности на собраниях, награждение туристическими поездками, билетами.
- Личное признание руководством фирмы или подразделения.



Список литературы

1. Психология управления. Чередниченко И.П., Тельных Н.В., 2004г.
2. Мотивация и мотивы. Ильин Е.П., 2000г
3. Менеджмент в здравоохранении: учеб. пособие / К. Ш. Сыздыкова, Ж. С. Тулебаев, А. Р. Рыскулова. - 2-е изд. - Алматы : Акнұр, 2019
4. Менеджмент. Stepik

ВОПРОСЫ?



Контрольные вопросы

1. При условии временной невозможности материального стимулирования, какую мотивацию Вы примените к сотрудникам?
2. Приведите примеры отрицательных форм мотивации.
3. Как Вы мотивируете себя?
4. Какая форма мотивации наиболее часто применяется в Вашей организации?
5. Достаточно ли Вы мотивированы на работе?

Задания для семинара

1. Для чего нужна мотивация.

2. Назовите основные принципы мотивации.
 3. Назовите основные теории мотивации.
 4. В чем заключается теория ожидания В.Врума
 5. Как понять, что мотивирует сотрудника.
 6. Составьте 5 вопросов для определения мотивированности Ваших сотрудников.
 7. Опишите теорию равенства Дж.Адамса.