



Ұйымдағы мотивация процесі

9 Дәріс

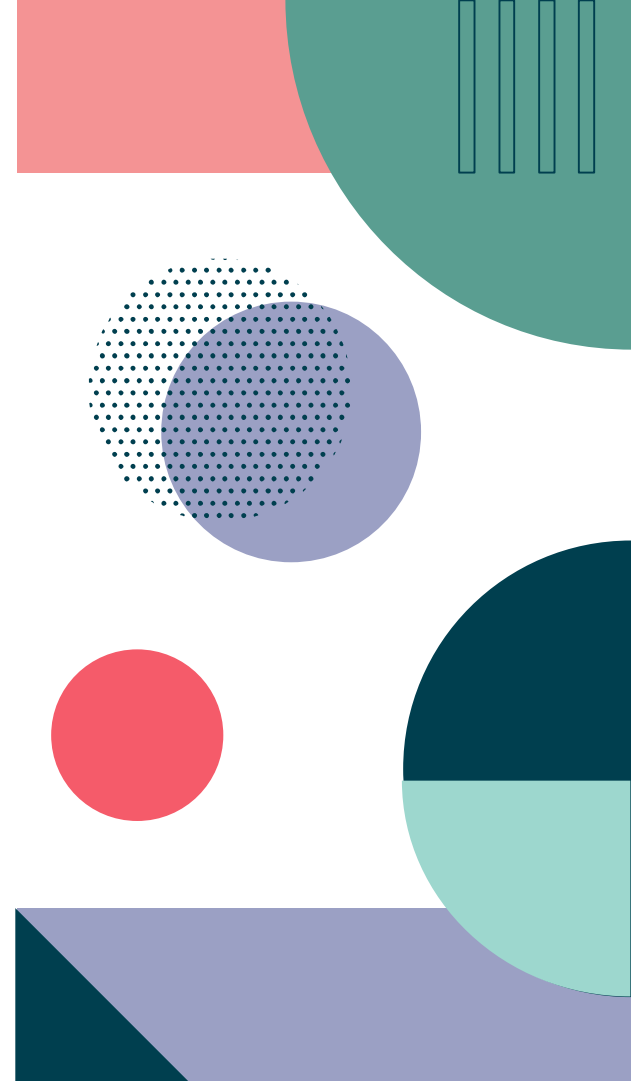
1 курс филология факультеті, психол.ф.к.,
доцент Жубаназарова Н.С.

Еңбек мотивациясының теориялық негіздері:

1. Мотивация ұғымы, олардың түсінігі, маңызы.
2. Кәсіпорындағы еңбек мотивациясын қалыптастыру.
3. Мотивацияны басқару міндеттеріне жататыны – амалдар мен құралдар жиынтығы.

1

Мотивация - бұл жеке тұлғаны немесе топты ішкі және сыртқы әсерлер ықпалынан өз қажеттіліктерін қанағаттандыру және ұйымның мақсатына жету процесі.



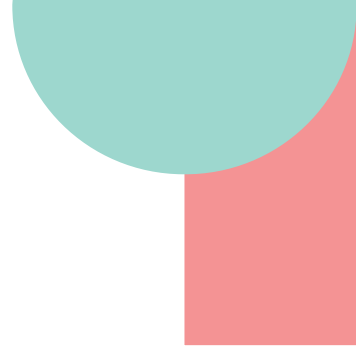

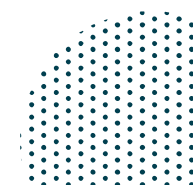



Мотивацияның негізгі міндеттері

- Әр жұмыскерде жұмыс процесінде мотивация мағынасы құрылу;
- Жұмыскерлер мен бастықты ұжым ішіндегі негізгі психологиялық әңгімелесуге үйрету;
- Әр бастықта қазіргі мотивациялық әдістерімен жұмыскерлерді басқару пайда болу.



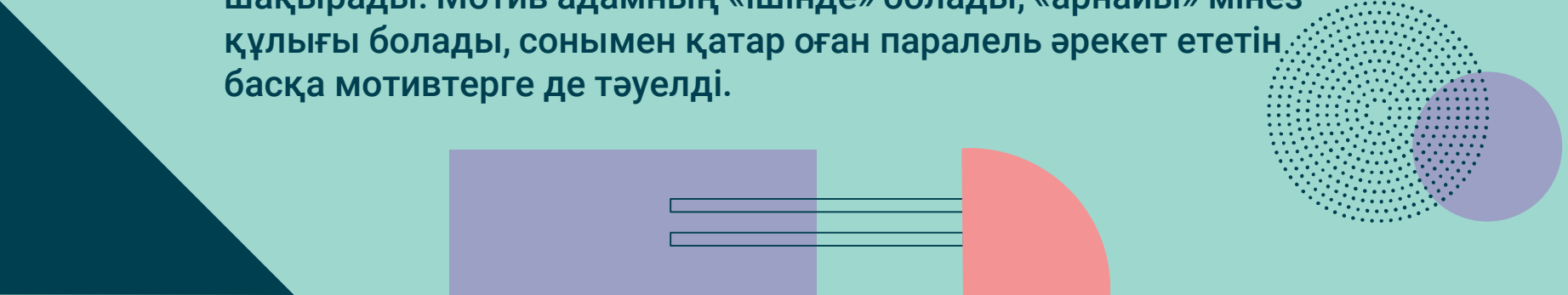
Бұл міндеттерді шешу үшін анализ қажет:

- Ұйымдағы мотивация процесі;
 - Индивидуалды және топтық мотивация;
 - Нарықтағы адам мотивация іс-әрекетінің өзгеруі.
- 
- 
- 



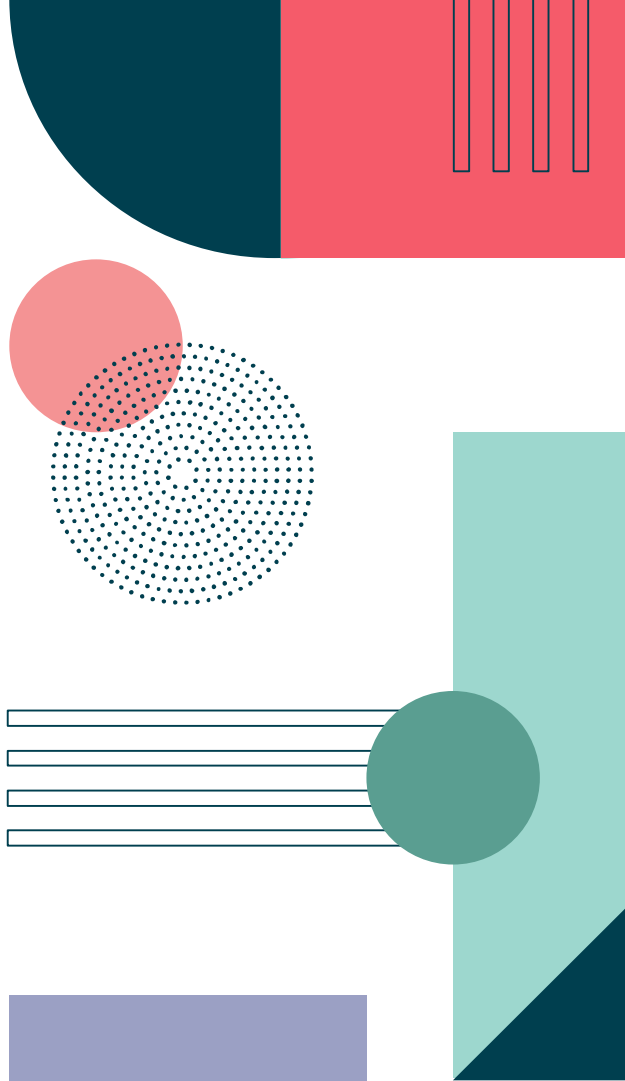
Негізінен алғанда, адамның қызметке, еңбекке деген мотивациясы – адамды белгілі бір мақсаттарға итермелейтін қозғаушы күштердің жиынтығы деп түсіндіріледі. Бұл күштер адамның іші мен сыртында болады және адамды кейбір істерді жасауға мәжбүр етеді.

Сонымен: «Мотив – адамды айқан әрекеттерге шақырады. Мотив адамның «ішінде» болады, «арнайы» мінез-құлығы болады, сонымен қатар оған паралель әрекет ететін басқа мотивтерге де тәуелді.



2

Жұмыскерлерді жоғары өнімді еңбекке құлшындыратын уәждемелер мен ынталандырмаладың тиімді жүйесін қалыптастыру, еңбекті жоғары бағалау, жалпы адам факторына байланысты проблемалардың шешілуі мемлекет алдындағы аса маңызды экономикалық және әлеуметтік мәселелердің бірі болуы керек.



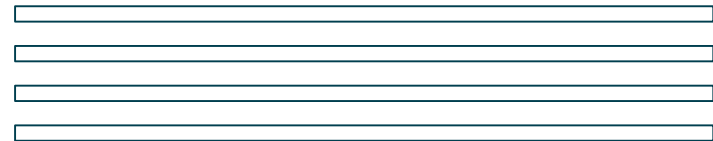
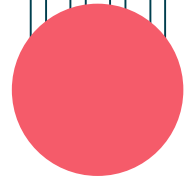
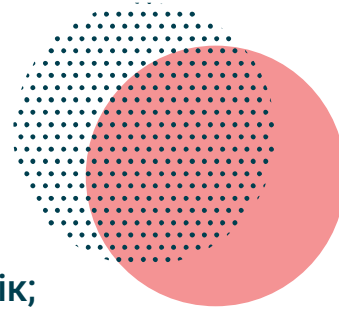
Өндірістің пәрменділігіне уәждемелер мен ынталандырмалардың тиімді жүйесіне қол жеткізуде мына талаптардың бірінші кезекте орындалуы қажет: бір жағынан постиндустриялық қоғамның жұмыскерге қоятын міндеттеріне байланысты біліктілік пен кәсібилікке талапты күшейту, ал екінші жағынан, еңбек деген қғымның құнсыздануы және еңбек бағасының төмендеу барысын жеңу.



Еңбек мотивациясы - бұл жұмыскерлердің еңбектік іс-әрекет арқылы қажеттіліктерді қанағаттандыруға деген ұмтылысы.

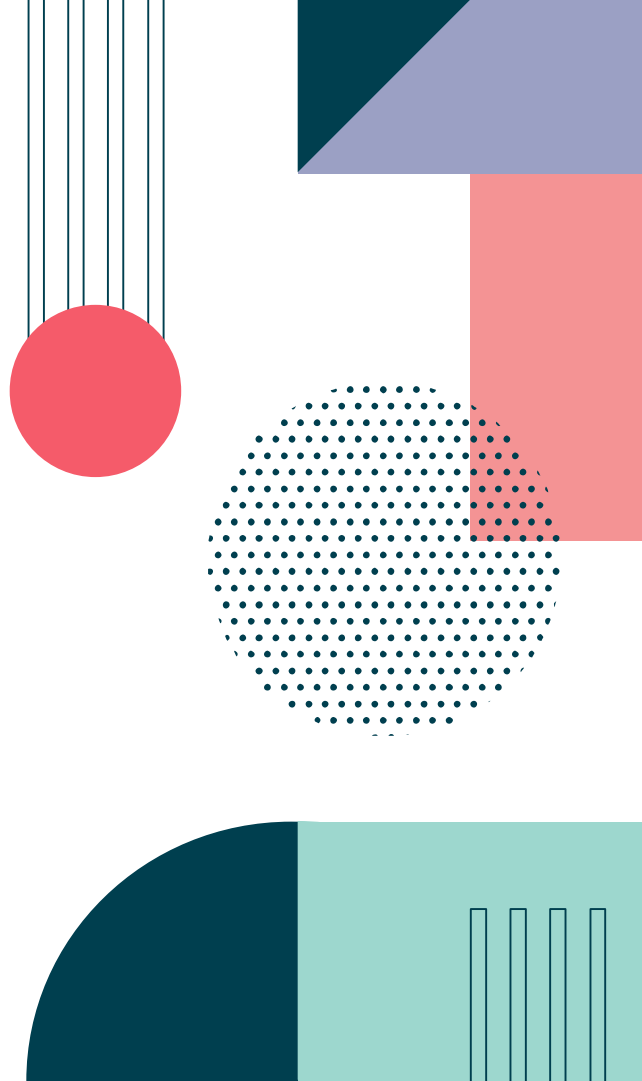
Еңбек мотивінің құрамына мыналар кіреді:

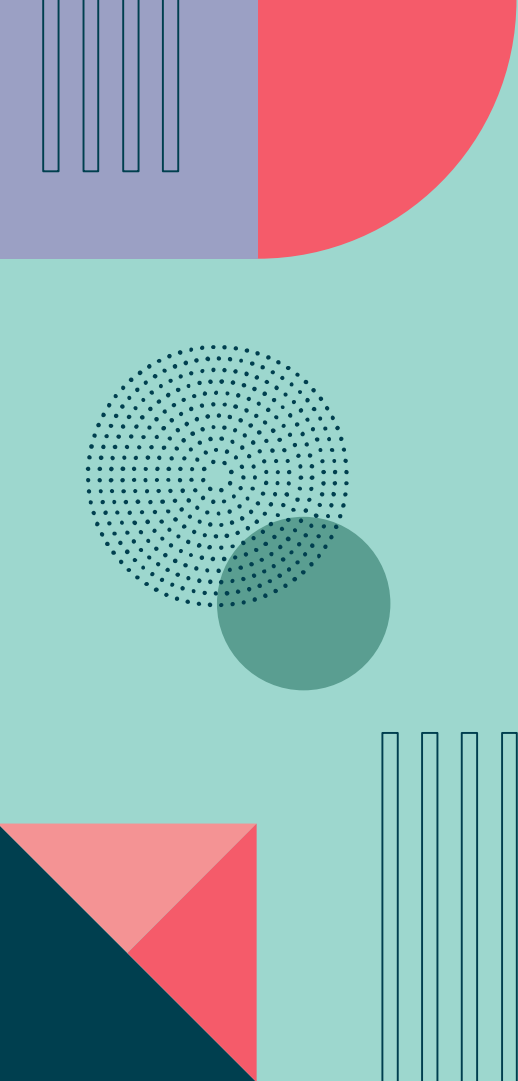
- Қызметкерлерді қанағаттандыратын – қажеттілік;
- Осы қажеттілікті қанағаттандыру мүмкіндігі бар – игілік;
- Игілікті алуға қажет – еңбектік іс-әрекет;
- Еңбектік іс-әрекетті орындауға байланысты жұмсалған материалдық және моральдық тұрғыдан шығындар – баға.



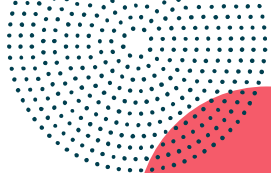


3

Әр адамның мінез-құлық ерекшеліктерінің өзіндік себептері бар. Біреулер жұмысқа жанын сала кіріседі, ал біреулер қасақана бас тартады. Мұндайда мінез-құлықтағы мұндай ерекшеліктердің себеп-салдарын іздестіру қажет. Біреудің тапсырмасымен адамдардың қандай жағдайда жұмыс істеп жатқандығын басшы әрқашанда біліп отыруы тиіс.





Мотивацияның мазмұндық теориясы, адамдарды көздеген мақсатқа орай әрекет етуге мәжбүр ететін іштей талаптарды (қажеттілікті) теңдестіруге негізделген. Бұл теорияның өкілдеріне А.Маслоу, Д.Маккеланд, Ф.Герберг және басқалары жатады. Ол негізінен алғанда, бірінші кезекте адамдардың түсінігі мен танымын ескере отырып, олардың өздерін қалай ұстайтындығына негізделген. Мотивацияның бұл категориясына Портер Лоулердің үміттену теориясы (теория ожидания), әділдік теориясы және мотивация моделі жатады.



Қызметкерлерді ынталандыру мотивация - бұл қызметкерлердің жұмыс істеуге ниеті болу үшін не істеу керек екендігі туралы ғылым.

Ынталандырылған қызметкер - бұл өз жұмысын сапалы және барған сайын бұрынғыдан да жақсы орындауға тырысып отыратын қызметкер.

Негізінен алғанда, адамның қызметке, еңбекке деген мотивациясы - адамды белгілі бір мақсаттарға итермелейтін қозғаушы күштердің жиынтығы деп түсіндіріледі.

