

Лекция № 8. Мотивация

1. Понятие мотивации и ее значение для эффективного управления.
2. Первоначальные концепции мотивации
3. Содержательные и процессуальные теории мотивации
4. Мотивация и компенсация.

Тургинбаева А.Н., д.э.н., доцент



1. Понятие мотивации и ее значение для эффективного управления.

- МОТИВАЦИЯ — это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации

2. Первоначальные концепции

- политика кнута и пряника
- попытки использовать в управлении методы психологии



3. Современные теории мотивации

- СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ основываются на идентификации тех внутренних побуждений (называемых потребностями), которые заставляют людей действовать так, а не иначе. В этой связи будут описаны работы Абрахама Маслоу, Дэвида МакКлелланда и Фредерика Герцберга
- ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ основываются на то, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания. Основные процессуальные теории — это теория ожидания, теория справедливости и модель мотивации Портера-Лоулера

Иерархия потребностей по Маслоу:



Теория потребностей МакКлелланда

Людам присущи три потребности:

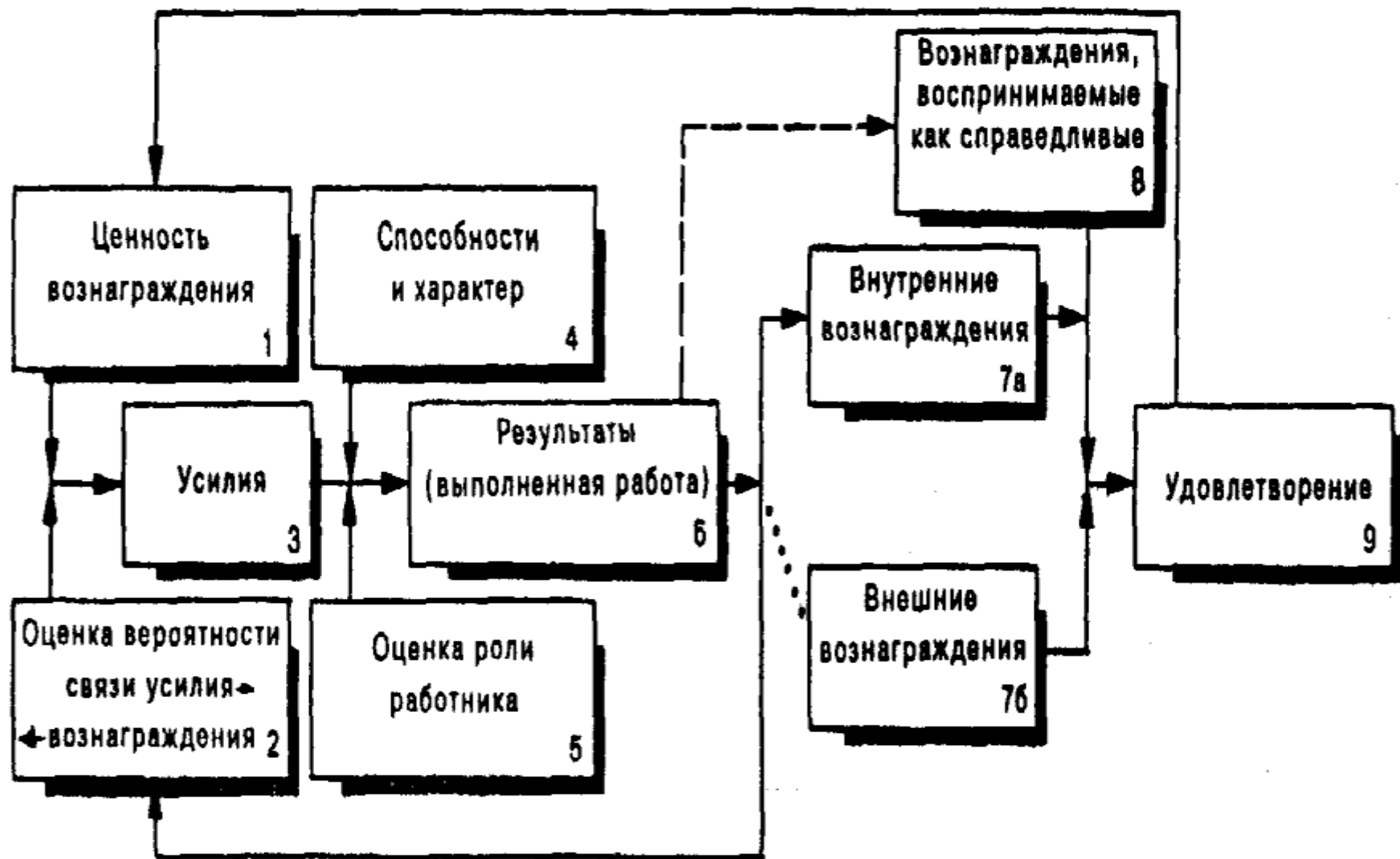
1. Власти - желание воздействовать на других людей
2. Успеха - находится где-то посередине между потребностью в уважении и потребностью в самовыражении
3. Причастности - люди заинтересованы в компании знакомых, налаживании дружеских отношений, оказании помощи другим

Двухфакторная теория Герцберга

1. Потребности делятся на гигиенические факторы и мотивации
2. Наличие гигиенических факторов всего лишь не дает развиваться неудовлетворению работой
3. Мотивации, которые примерно соответствуют потребностям высших уровней у Маслоу и МакКлелланда, активно воздействуют на поведение человека
4. Для того чтобы эффективно мотивировать подчиненных, руководитель должен сам вникнуть в сущность работы

Процессуальные теории МОТИВАЦИИ

- **Теория ожиданий** - основывается на предположении, что человек направляет свои усилия на достижение какой-либо цели только тогда, когда будет уверен в большой вероятности удовлетворения за этот счет своих потребностей или достижения цели
- **Теория справедливости** - предполагается, что люди подвергают субъективной оценке отношение вознаграждения к затраченным усилиям и сравнивают его с тем, что, как они считают, получили другие работники за аналогичную работу



Модель Портера-Лоулера

4. Мотивация и компенсация.

- Деньги — это наиболее очевидный способ, которым организация может вознаградить сотрудников.
- Хотя Ф.Герцберг и пришел к выводу о том, что большинство людей относят оплату только к гигиеническим факторам, обеспечивающим отсутствие неудовлетворенности, тем не менее, деньги в определенных ситуациях могут служить мотивирующим фактором.
- Полная компенсация за затраченные усилия, включая зарплату, должна в разумной степени отражать вклад каждого работника или еще более конкретно то, насколько эффективно он работал.