

ПЯТЬ ФУНКЦИЙ МЕНЕДЖМЕНТА:

1. ПЛАНИРОВАНИЕ,
2. ОРГАНИЗАЦИЯ,
3. МОТИВАЦИЮ
4. КОНТРОЛЬ
5. КООРДИНАЦИЯ.



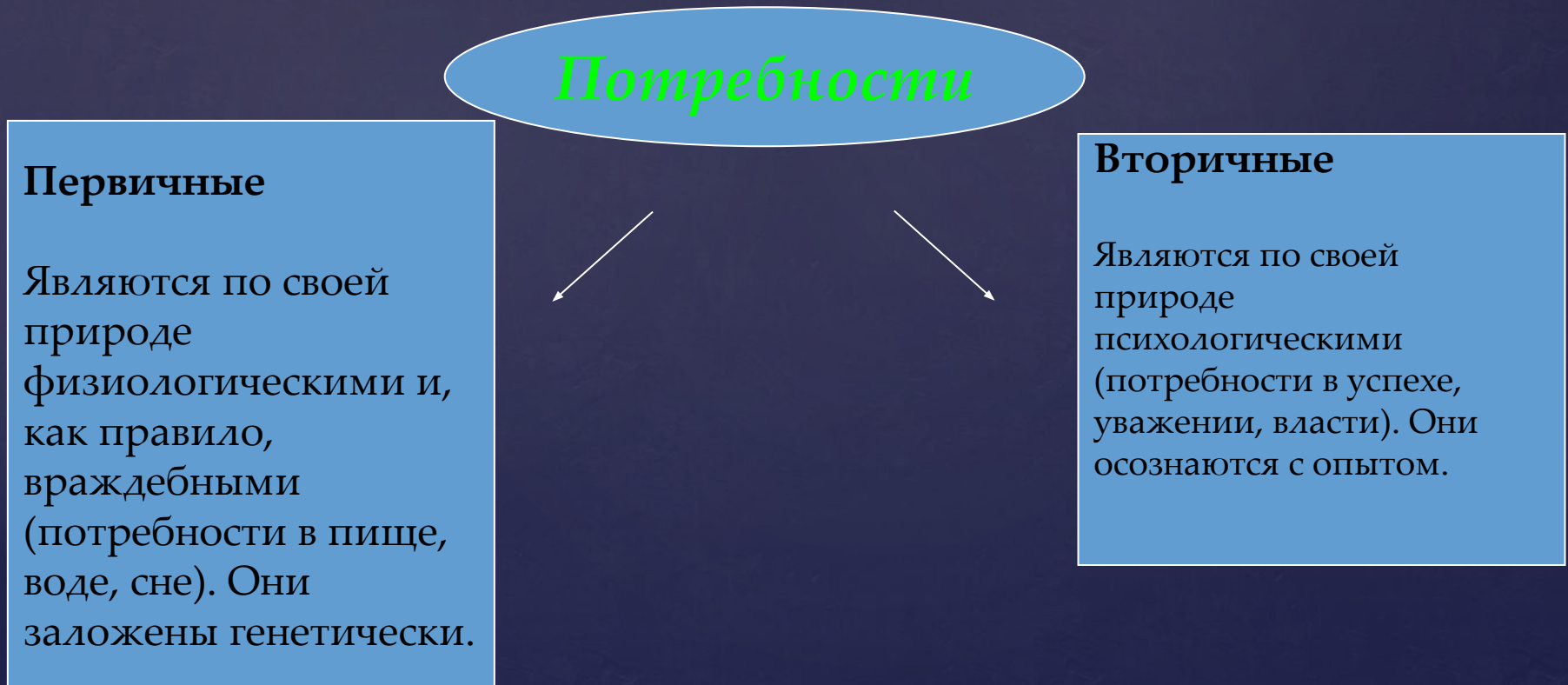
25.12.2018

Мотивация

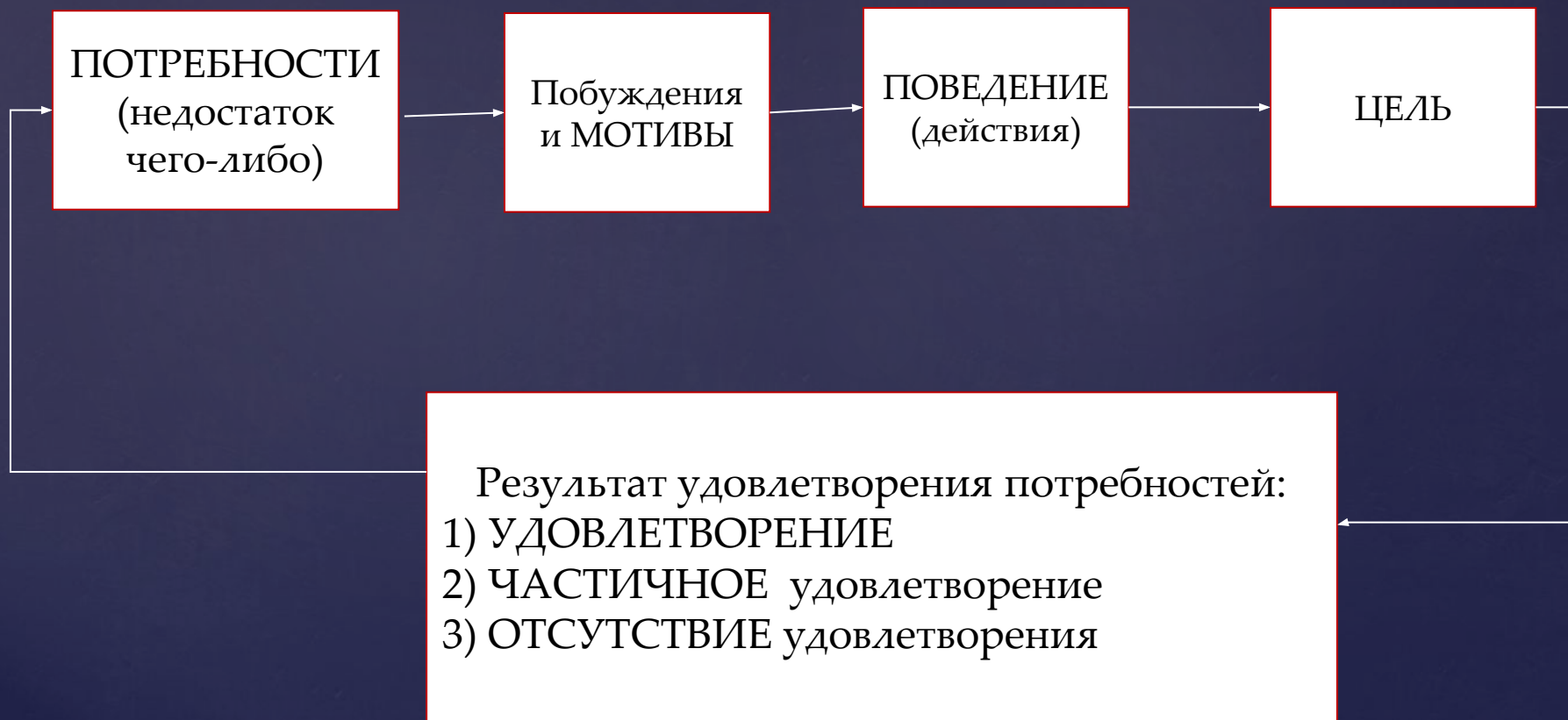


Мотивация – это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определённым действиям, направленным на достижение целей организации и удовлетворение за счёт этого индивидуальных потребностей.

Потребность – психологический или физический недостаток чего-либо



Модель мотивации поведения через потребности.



Потребности можно удовлетворить вознаграждениями.

Вознаграждение – это всё то, что человек считает ценным для себя.

Вознаграждени
е

```
graph TD; A([Вознаграждение]) --> B[Внутреннее]; A --> C[Внешнее];
```

Внутреннее

даёт сама работа:

- чувство успеха при достижении цели;
- чувство содержательности и значимости выполненной работы;
- чувство самоуважения.

Внешнее

даёт организация:

- повышение заработной платы;
- продвижение по службе;
- похвала и признания.

Теории мотивации

Содержательные:

- ▣ Пирамида потребностей Маслоу
- ▣ Теория потребностей МакКлелланда
- ▣ Двухфакторная модель Герцберга

Что мотивирует?

Процессуальные

- ▣ Теория ожидания Врума
- ▣ Теория справедливости Адамсана
- ▣ Теория Портера-Лоулера
- ▣ Теория МакГрегора

Что оказывает влияние на процесс мотивации?

Иерархия потребностей по Маслоу



Теория потребностей МакКлелланда



Теория Герцберга



Теория ожиданий В.Врума

**ЗАДАНИЕ
-
РЕЗУЛЬТА
Т**

×

**РЕЗУЛЬТАТ –
ВОЗНАГРАЖДЕНИ
Е**

×

Валентность
(удовлетворение
вознаграждением)

==

**МОТИВАЦИ
Я**

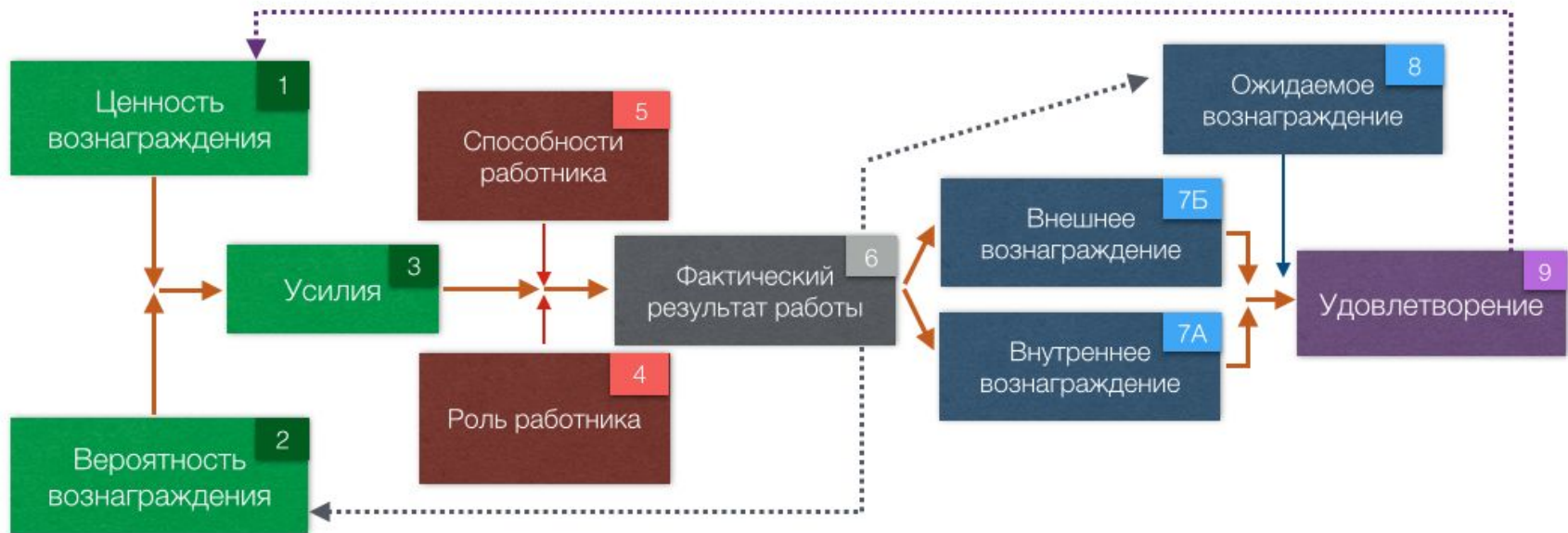
Теория справедливости Д.Адомсана

$\frac{\text{Результат А}}{\text{Затраты труда А}}$	$\left\langle \begin{array}{l} \frac{\text{Результат В}}{\text{Затраты труда В}} \end{array} \right.$	Несправедливое отношение (недооценка), следовательно уменьшение затрачиваемых усилий

$\frac{\text{Результат А}}{\text{Затраты труда А}}$	$\frac{\text{Результат В}}{\text{Затраты труда В}}$	Справедливое отношение

$\frac{\text{Результат А}}{\text{Затраты труда А}}$	$\left. \begin{array}{l} \frac{\text{Результат В}}{\text{Затраты труда В}} \end{array} \right\rangle$	Несправедливое отношение (переоценка), следовательно прежний уровень затрачиваемых усилий или его увеличение.

Теория Портера и Лоулера



Теория МакГрегора (теория X-Y)

Теория X



Теория Y



Теория х

Ничего делать не
буду!

Не хочу
ответственности!

Не буду
работать! Мне
пофиг!

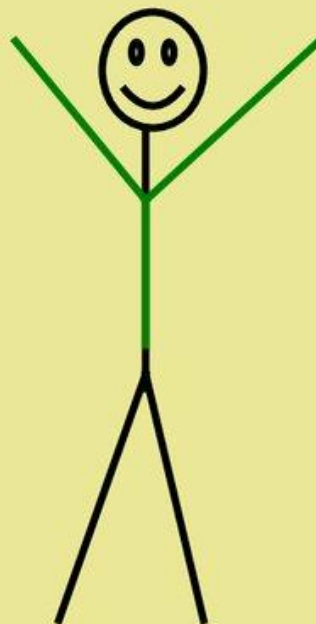


Теория Y

Ура работа!

я ВСЕ МОГУ
и многого
добьюсь!

У меня есть
новые идеи!



25.12.2018

Контроль



это процесс обеспечения достижения целей организации

В процессе управленческого контроля можно
получить ответы на следующие вопросы:

1. Чему мы научились?
2. Что следует сделать иначе в следующий раз?
3. В чём причина отклонений от намеченного?
4. Какое воздействие оказал контроль на принятие решений?
5. Было ли воздействие контроля позитивным или негативным?
6. Какие выводы следует сделать для выработки новых целей?

Причины необходимости контроля

1. Неопределённость, сложность и динамичность среды.

2. Предупреждение возникновения кризисных ситуаций посредством обнаружения несоответствий и ошибочных действий до того, как они нанесут предприятию вред.

3. Поддержание успеха путём сопоставления фактических результатов, плановых показателей и оценки темпа продвижения организации к намеченным целям.

Виды контроля

Предварительный

The diagram features a large, light gray arrow pointing to the right, which serves as a background for three dark blue rounded rectangular boxes. Each box contains one of the three types of control listed in the text blocks.

Текущий

Заключительный

Предварительный контроль:

1. Терапевтический
2. Диагностический

- ▣ Осуществляется до фактического начала работ.
- ▣ Основное средство - реализация определённых правил, процедур и линий поведения.
- ▣ Предварительный контроль используется в трёх областях:



Текущий контроль

- ▣ Осуществляется в ходе проведения работ (объект сотрудники).
- ▣ Необходима обратная связь.

Заключительный контроль

Цель заключительного контроля – предотвращение ошибок в будущем.

В рамках заключительного контроля обратная связь используется после того, как работа выполнена.

Заключительный контроль позволяет:

- во-первых – даёт руководству информацию для планирования в случае, если аналогичные работы предполагается проводить в будущем;
- во-вторых – способствует мотивации.

Этапы контроля:

- Установление стандартов,
- Сравнение достигнутых целей со стандартами,
- Выбор подходящей линии поведения

Характеристики эффективного контроля

1. Стратегическая направленность.
2. Гибкость.
3. Соответствие делу.
4. Экономичность.
5. Простота.
6. Ориентация на результаты.
7. Своевременность.

- ▣ Что такое мотивация
- ▣ Что такое контроль?
- ▣ Зачем нужна мотивация?
- ▣ Зачем нужен контроль?
- ▣ Мотивация и контроль -это одно и тоже?

Рефлексия