

Тема 4:»МОТИВАЦИОННЫЕ ТЕОРИИ»

ПЛАН

1. Первоначальные теории мотивации.

1.1 Теория «Х».

1.2 Теория «У».

1.3 Теория «Z».

2. Содержательные теории мотивации.

2.1 Теория иерархии потребностей А.Маслоу.

2.2 Теория существования, связи и роста К. Альдерфера.

2.3 Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда и Теория двух факторов Ф. Герцберга.

1. Первоначальные теории мотивации.

1.1 Теория «Х».

Теорию
разработал Ф.
Тейлор (в 20-е
годы 20 ст.)



Затем развил и
дополнил Д. Мак
– Грегор (в 60-е
годы 20 ст.)



Основные положения:

В мотивах человека преобладают биологические потребности

Для обычного человека характерна нелюбовь к работе

Затрачивать усилия людей можно только путем принуждения

Средний человек предпочитает, чтобы им управляли, не берет на себя ответственности

Необходим постоянный контроль за работником со стороны руководства

1.2 Теория «У». Основные положения:

В мотивах людей преобладают социальные потребности и желание работать

Физические и эмоциональные усилия на работе для человека естественны

Нежелание работать не является наследственной чертой

Ответственность за выполнение обязательств зависит от вознаграждения

Внешний контроль и угроза не являются основными стимулами побуждения человека к деятельности

Воспитанный человек охотно берет на себя ответственность и стремится к этому

Многие люди готовы применить свои знания и опыт, однако индустриальное общество слабо использует интеллектуальный потенциал человека

1.3 Теория «Z»

Теория разработал в 1981 г. американский профессор У. Оучи на основе японского опыта управления в дополнение к теории «Х» и «У» Д. Мак-Грегора. Отличительная черта теории – обоснование коллективистских принципов мотивации.



Основные положения теории «Z»:

- В мотивах людей сочетаются социальные и биологические потребности;
- Люди предпочитают работать в группе и принимать групповые решения;
- Должна существовать индивидуальная ответственность за результаты труда;
- Предпочтительнее неформальный контроль за результатами труда;
- Администрация проявляет постоянную заботу о работнике;
- Человек – основа любого коллектива, именно он обеспечивает успешную деятельность предприятия.

2. Содержательные теории мотивации.

2.1 Теория иерархии потребностей А. Маслоу.



Основные идеи теории А. Маслоу:

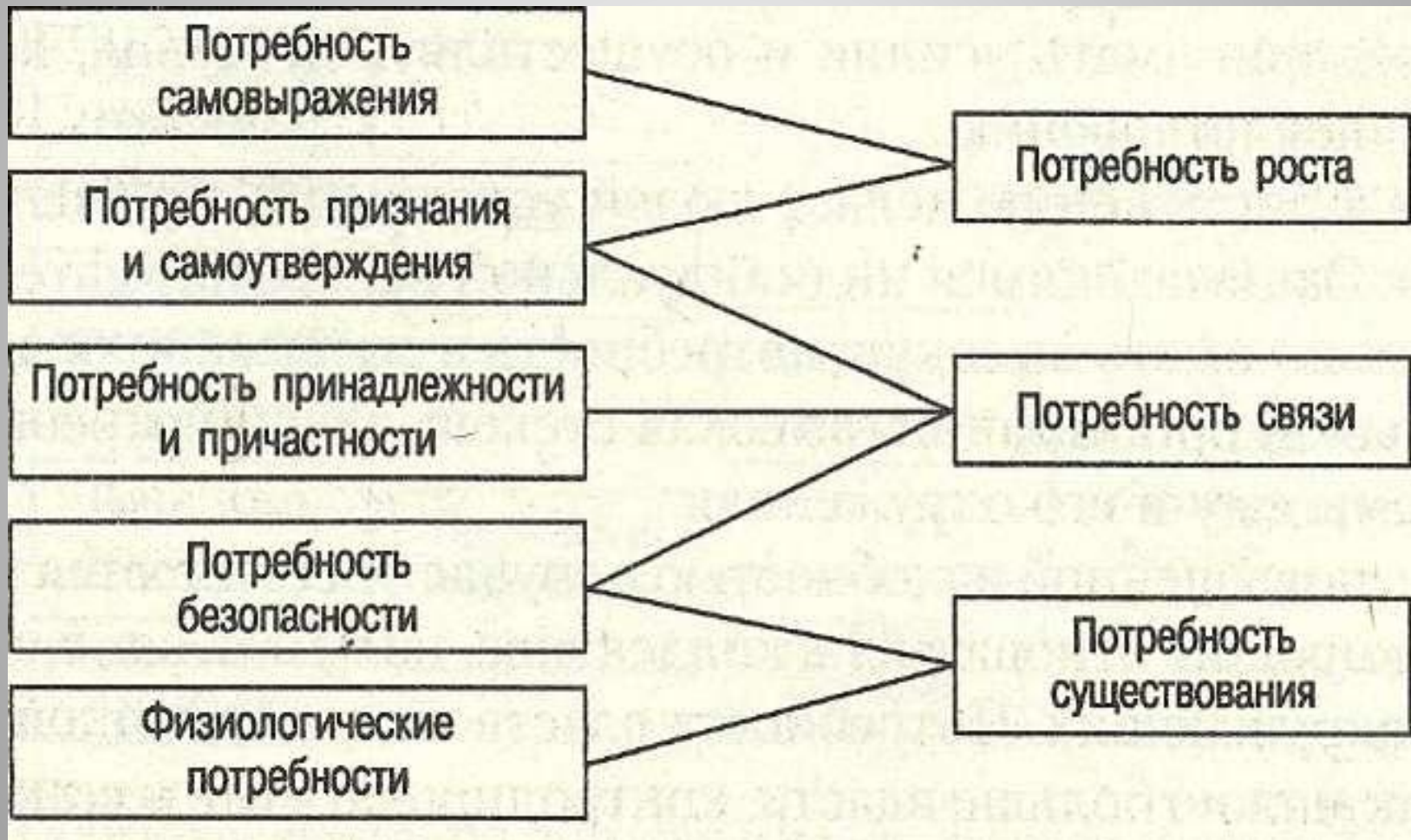
- Человек постоянно испытывает определенный набор сильно выраженных потребностей;
- Потребности, которые не удовлетворены, побуждают человека к действиям;
- Человек ощущает несколько потребностей одновременно, находящихся в комплексном взаимодействии;
- Потребности более низкого уровня требуют первостепенного удовлетворения, а потребности более высокого уровня начинают активно влиять на человека после того, как в общем удовлетворены потребности более низкого уровня;
- Потребности более высокого уровня могут быть удовлетворены большим количеством способов, чем потребности более низкого уровня.

2.2 Теория существования, связи и роста К.Альдерфера.

Теорию потребностей существования, связи и роста разработал в 1972 г. амер. Ученый К. Альдерфер. Он предпринял попытку уточнить и творчески развить теорию А. Маслоу, он выделил 3 класса (группы) потребностей: существования, связи и роста.



Соотношение иерархии потребностей теории А. Маслоу и К. Альдерфера:



2.3 Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда и Теория двух факторов Ф. Герцберга

Д. МакКлелланд дополнил теорию Маслоу, введя еще три уровня потребностей

✓ *потребность власти* - желание воздействовать на других людей. Тех, у кого наивысшей является потребность власти и отсутствует склонность к авантюризму или тирании, надо готовить к занятию высших руководящих должностей;

✓ *потребность успеха*. Удовлетворяется не провозглашением успеха какого-либо человека, то есть подтверждением его статуса, а процессом доведения работы до успешного завершения. Перед людьми с потребностью успеха менеджеры должны ставить задачи с умеренной степенью риска, делегировать им достаточные полномочия для того, чтобы поощрить инициативу в решении поставленных задач;

✓ *потребность в причастности*. Означает, что люди заинтересованы в компании знакомых, налаживании дружеских отношений, оказании помощи другим. Руководители должны сохранять атмосферу, не ограничивающую межличностные отношения и контакты.

Ф. Герцберг разработал модель мотивации, выделив две группы факторов, которые влияют на поведение людей

✓ *гигиенические факторы*: условия труда, социальные отношения, стиль руководства и характер контроля в организации, вознаграждение, социально-психологический климат и межличностные отношения на предприятии. Положительное проявление факторов дает лишь отсутствие неудовлетворения работой у людей;

✓ *факторы мотивации*: работа как ценность сама по себе, чувство ответственности, признание успеха, возможность совершенствования. В случае положительного проявления наступает удовлетворение работой.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ