

image not found or type unknown



В системах управления, которые функционируют на предприятиях или проходят апробацию, обязательным компонентом предшествует соответствующая этой системе модель мотивации, которая призвана обеспечить эффективность функционирования этой системы в целом.

Модель мотивации представляет собой в целостном виде набор принципов и факторов, тесно взаимосвязанных между собой, создающих предпосылки для побуждения работников предприятия (фирмы) к высокопроизводительной трудовой деятельности отдельного работника и предприятия в целом. В

процессе эффективной трудовой деятельности, при правильно разработанной мотивационной модели, работник не только самореализует свои внутренние побуждения, но и удовлетворяет полностью или частично свои потребности (первичные, вторичные, ближней, дальней мотивации).

Изучение моделей мотивации не позволяет с психологической точки зрения четко определить, что же побуждает человека к труду. Результаты изучения человека и его поведения в процессе труда дают некоторые общие

объяснения мотивации, но даже они позволяют разрабатывать

прагматические модели мотивации работника на конкретном рабочем месте.

Из всей гаммы разработанных учеными - управленцами мотивационных моделей можно выделить наиболее жизненные и оправдавшие себя на практике. Эволюция их зарождения и функционирования весьма и весьма многообразна.

Ниже приведены мотивационные модели управления, разработанные

учеными зарубежных стран (А. Маслоу, Блейка-Моутона, Портера-Лоулера, Ф. Герцберга, В. Врума).

В мировой практике хорошо известна мотивационная модель иерархии потребностей Абрахама Маслоу[4] :

САМОРЕАЛИЗАЦИЯ

Стремление к самоосуществлению в своей профессии; открытие и исследование своих собственных возможностей и т.д.

САМОУВАЖЕНИЕ, ЗНАЧЕНИЕ, ПРИЗНАНИЕ

Самоуважение, доверие к себе, авторитет у коллег и начальников, признание личных заслуг и т.д.

СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТАКТ

Любовь, дружба, групповая принадлежность, удовлетворительная атмосфера труда и т.д.

БЕЗОПАСНОСТЬ

Занятость, доход, обеспечение при болезни и старости и т.д. **ОСНОВНЫЕ ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ПОТРЕБНОСТИ**

Питание, одежда, жилье, сон, движение, продолжение рода и т.д.

Можно объединить потребности в три группы: социальные; потребности в уважении личности; потребности в самоуважении. Их можно разделить на составляющие.

Социальные потребности:

1. Предоставление работы, которая способствовала бы общению с другими работниками.
2. Создание климата коллективизма в достижении поставленной цели.
3. Регулярное участие в принятии решений.
4. Спокойное восприятие наличия неформальных групп, если их

деятельность не направлена на разрушение формальной организации.

1. Создание условий для повышения социально-экономической и творческой активности.

Потребности в уважении личности:

1. Создание условий работнику для регулярного и системного повышения квалификации.

2. Привлечение работников к разработке целей развития предприятий и выработке решений.
3. Делегирование подчиненным дополнительных полномочий.
4. Обеспечение условий для должностного продвижения по служебной лестнице.
5. Объективная оценка результатов труда и соответствующее материальное и моральное поощрение.

Потребности в самовыражении:

1. Создание условий для развития творческого потенциала и его использования.
2. Формирование видов работ, требующих от работника максимальной отдачи.

Проблемам мотивации отдельных индивидов и групп работников посвящены труды многих ученых-управленцев западных стран и России: В. Зигерт, Дж. Шоннеси, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макклеланд, В. Врум, К. Левин, Д. Макгрегор и многие другие.

Каждая из перечисленных работ указанных авторов и предложенных ими моделей мотивации имеет полное право для детального изучения и

использования на практике. Главная задача в данном случае состоит в том, чтобы при правильной организации управления найти согласие интересов.