

ТЕМА 6. ТЕОРИЯ ПОВЕДЕНИЯ, ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ И ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

- 1. Социальный контроль, его содержание, функции и виды*
- 2. Виды социальных норм в сфере труда*
- 3. Понятие, виды и механизм регулирования трудового поведения*
- 4. Мотивация трудовой деятельности*
- 5. Потребности и их классификация*
- 6. Основные теории мотивации*
- 7. Роль и значение видов власти в управлении ЧР*
- 8. Роль и функции менеджеров по управлению ЧР*



1. Социальный контроль, его содержание, функции и виды

Социальный контроль – это способ воздействия на поведение работников в процессе труда с целью обеспечения соответствия поведения общепринятым коллективным ценностям и нормам (схема 1).

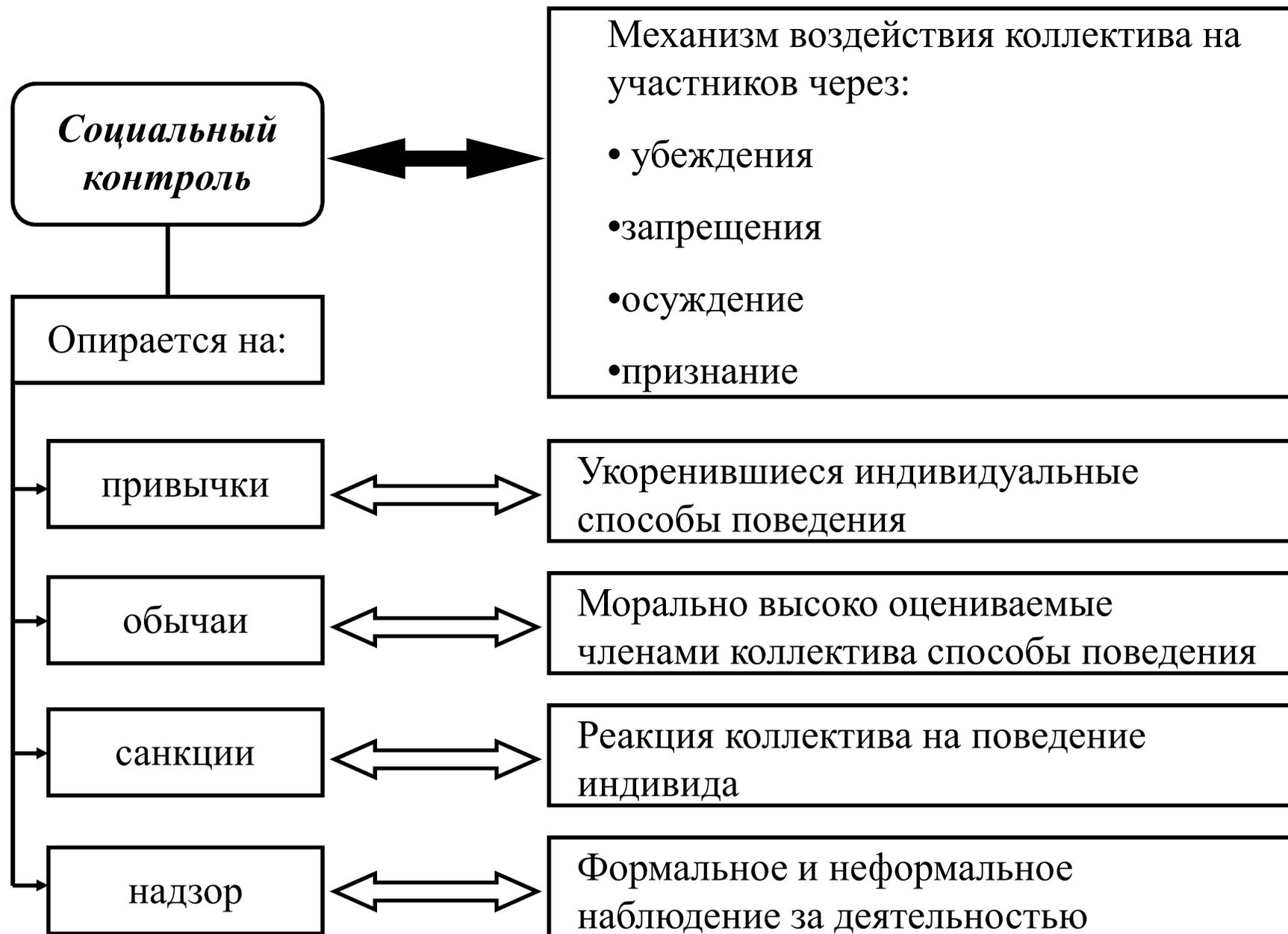


Схема 1.

Сущность социального контроля выражается в следующих функциях (схема 2).



Схема 2.

Виды и механизм социального контроля показаны на схеме 3.

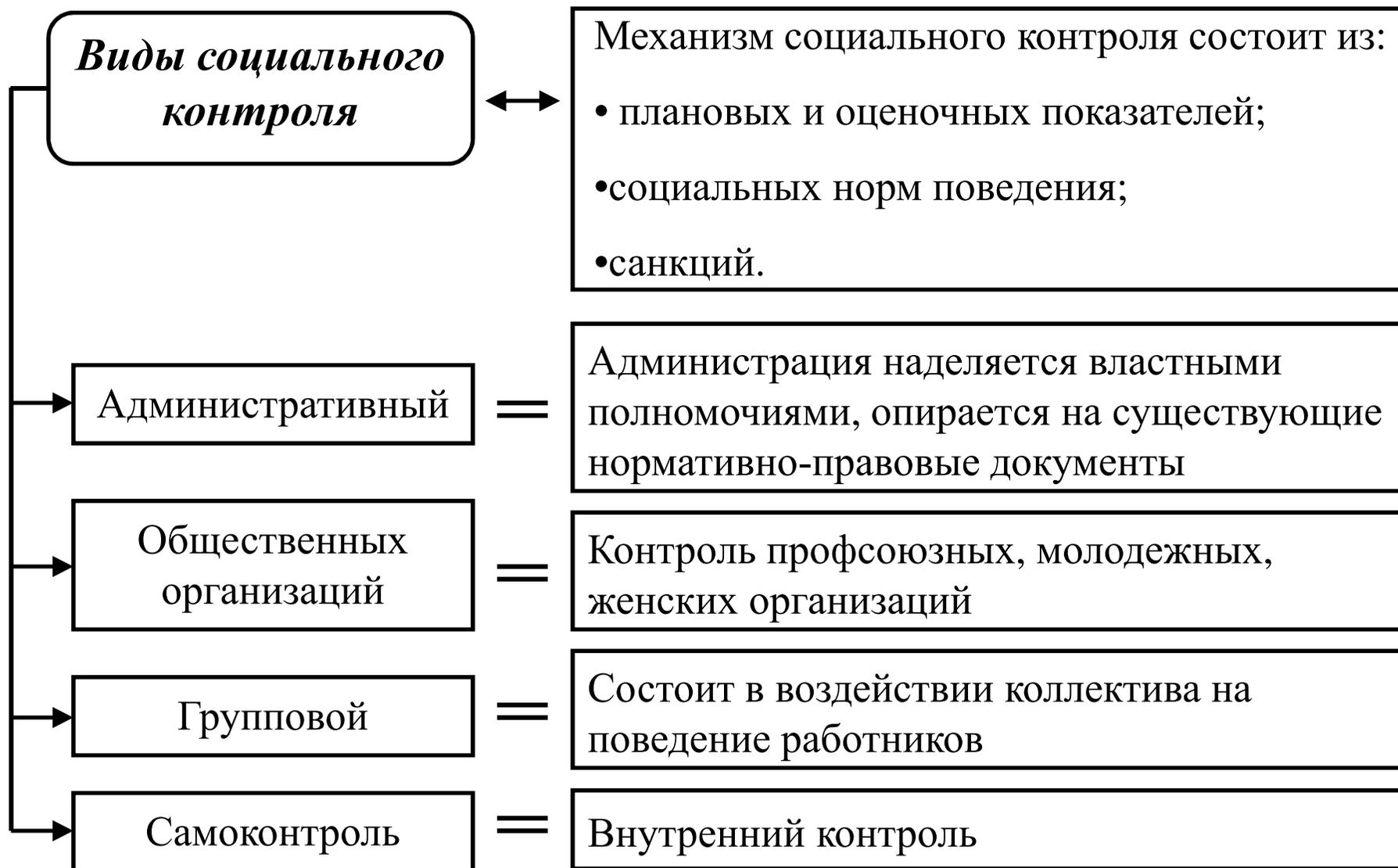
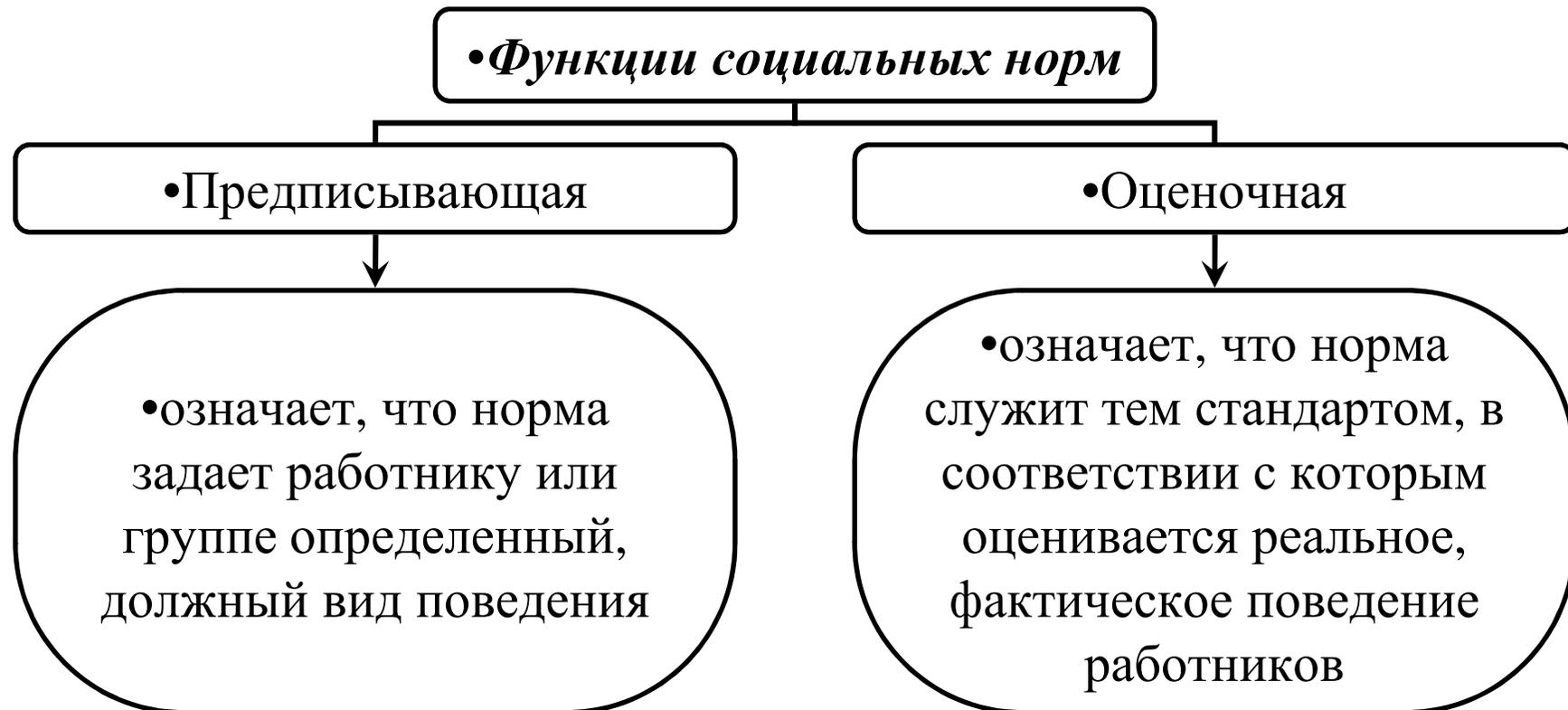


Схема 3.

2. Виды социальных норм в сфере труда

Социальные нормы в сфере труда – это правила трудового поведения работников.

Социальные нормы выступают важными внешними регуляторами активности работников.



Социальные нормы классифицируются по следующим признакам:

ПРИЗНАКИ

По содержанию социальные нормы делятся на:

- нормы отношения к целям и задачам коллектива;
- нормы отношения к собственности;
- нормы отношения к деятельности руководителя;
- нормы отношения к коллегам по работе;
- нормы отношения к собственной активности.

По сфере распространения и применения нормы делятся на:

- нормы-требования, которые выступают социальным эталоном поведения, одобряемые обществом;
- нормы-стереотипы, которые характеризуют распространенные в коллективе стереотипы поведения.

По способу установления нормы делятся на:

- правовые, т.е. юридические, законодательно оформленные. Они регулируются Конституцией, Кодексом законов о труде, Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка, Положениями и Уставами организаций, предприятий, фирм и компаний;
- профессионально-должностные вытекают из правовых и являются производными от них, вторичными, фиксируются в должностных инструкциях
- моральные основываются на одобрении или осуждении общественным мнением

3. Понятие и виды трудового поведения

Трудовое поведение – это индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации.

Выделяются следующие основные виды трудового поведения:

Виды трудового поведения

Конструктивное

=
- поведение, направленное на более эффективное достижение организационных целей

Деструктивное

=
- поведение, препятствующее достижению организационных целей

Нейтральное

=
- поведение работников, не оказывающее какого-либо существенного воздействия на достижение организационных целей

Нормативное

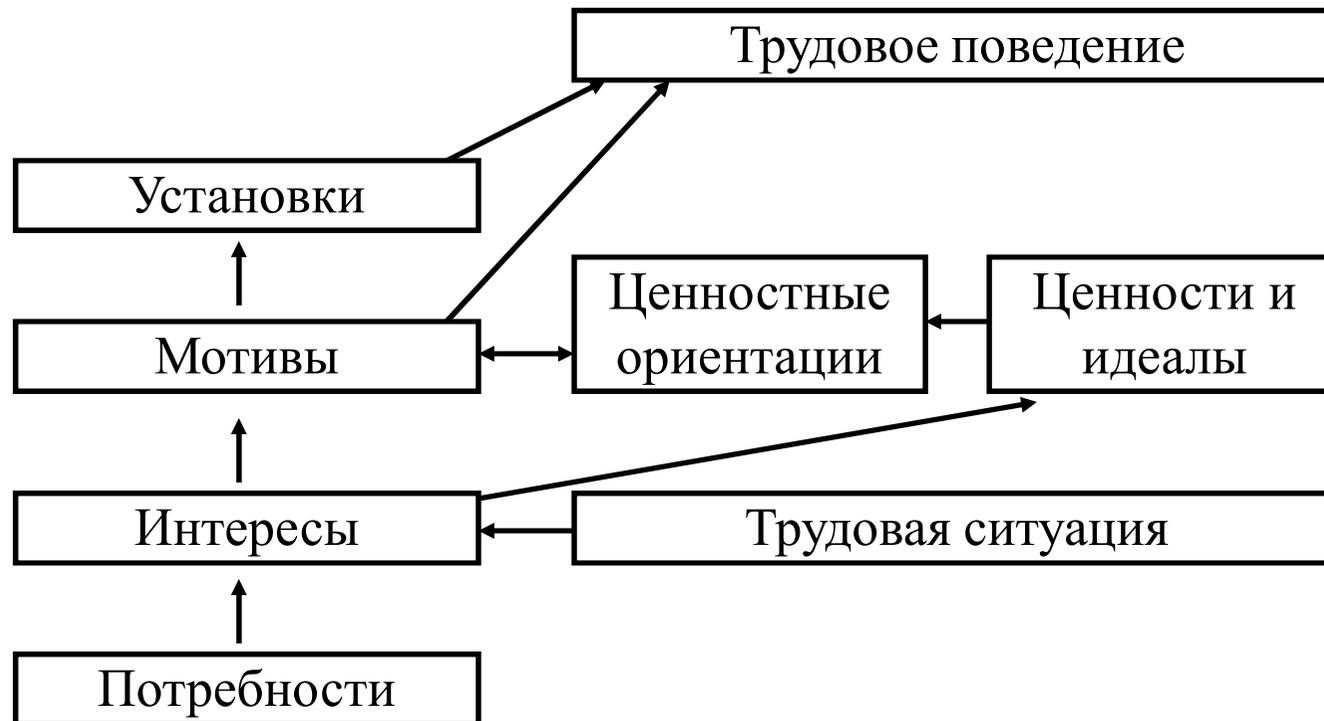
=
- поведение, соответствующее принятым в организации нормам и правилам

Ненормативное

=
- поведение, не соответствующее принятым в организации нормам и правилам

Трудовое поведение определяется мотивацией трудовой деятельности, которая, в свою очередь, формируется под воздействием потребности, интересов, ценностей и идеалов, ценностных ориентаций, мотивов, установок.

Ниже на рисунке 1 представлен механизм регулирования трудового поведения.



4. Мотивация трудовой деятельности

Мотивация – это формирование внутренних побуждений, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения, обоснования реального поведения.

Мотивация трудовой деятельности и самооценка удовлетворенности трудом представляют внутреннее состояние человека, внешнее же проявление его отношения к труду выражается в трудовом поведении и в определенной социальной активности



Таким образом представленная выше совокупность внутренних и внешних побудительных сил, составляют мотивацию трудовой деятельности.

5. Потребности и их классификация

Потребности – это объективно-обусловленный внутренний запрос личности в необходимых для ее существования в материальных, духовных и социальных благах и деятельность по их осуществлению. Потребности – это забота индивида о необходимых средствах и условиях собственного существования и самосохранения, стремление к устойчивому сохранению равновесия со средой обитания (жизненной и социальной). Это реальность, основанная на моральных и материальных интересах людей. Существует множество классификаций человеческих потребностей, основанием которых выступают: специфический объект человеческих потребностей, их функциональное назначение, вид реализуемой деятельности и т.д.

Наиболее полно и удачно, на наш взгляд, разработал иерархию потребностей американский психолог А. Маслоу (1908-1970), выделивший пять уровней или групп мотивов поведения в зависимости от доминирующих в тот или иной момент потребностей (рис. 2)



Рис. 2. Иерархическая пирамида потребностей по А. Маслоу ^{•15}

6. Основные теории мотивации

Теории мотивации делят на две категории: содержательные и процессуальные.

•Содержательные теории мотивации

•Иерархия потребностей А. Маслоу (физиологические потребности, потребности в безопасности, социальные потребности, потребность в уважении и признании, потребности в самовыражении и саморазвитии)

•Теория Д. МакКлелланда (людям присущи три основные потребности: потребность власти, потребность в достижениях, потребность в причастности)

•Теории потребностей К. Алдерфера (существуют три уровня потребностей: потребности существования, связующие потребности и потребности роста)

•Теория Ф. Герцберга (выделяются мотивационные и гигиенические факторы трудовой мотивации)

- Процессуальные теории мотивации

- Теория ожидания В. Врума (описывает взаимодействие трех блоков: усилия, исполнение, результат)

- Теория постановки целей (сводится к тому, что человек определяет для себя цели, к достижению которых он стремится, и, отталкиваясь от них осуществляет действия)

- Теория справедливости С. Адамса (восприятие человеком равенства и неравенства носит субъективный характер, оценка справедливости относительна).

- Модель мотивации Портера-Лоулера (построена на основных элементах теории ожидания и теории справедливости)

7. Роль и значение видов власти в управлении человеческими ресурсами

Власть – это форма социальных отношений, характеризующаяся способностью влиять на характер и направление деятельности и поведения людей, социальных групп посредством экономических, идеологических и организационно-правовых механизмов, а также с помощью авторитета и традиций.

Существует *формальная* и *реальная* власти. Формальная власть обусловлена должностью лица, его местом в официальной структуре организации. Она измеряется числом подчиненных и объемами ресурсов, которыми можно распоряжаться.

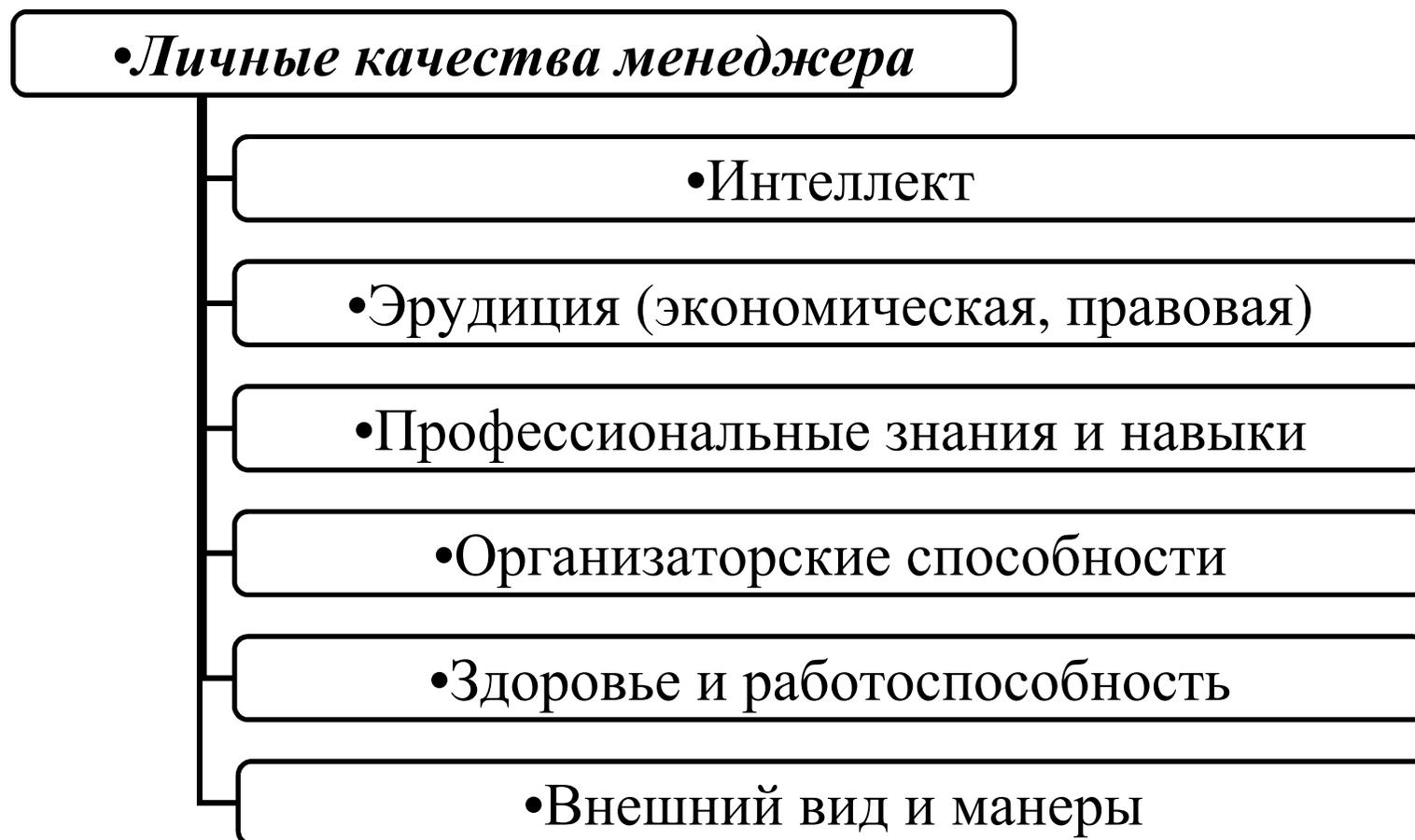
Реальная власть обусловлена влиянием авторитета места в формальной структуре отношений и измеряется числом лиц, готовых добровольно подчиниться данному лицу.

Основы власти представлены на схеме.



8. Роль и функции менеджеров по управлению человеческими ресурсами

Менеджер – это лицо, входящий в руководящий состав фирмы, компании, осуществляющий управление человеческими ресурсами.



•Функции менеджера

•Координация действий в области УЧР

•Выбор критериев отбора

•Утверждение критериев отбора

•Отборочная беседа

•Проведение тестов

•Конечное решение при отборе