



МЕЖДУНАРОДНО ВИСШЕ БИЗНЕС УЧИЛИЩЕ БОТЕВГРАД

ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ

Специалност "....."

КУРСОВА РАБОТА

по Основи на управлението

“МОТИВАЦИЯ НА РАБОТНИЦИТЕ”

Разработил:

/...../

Проверил:

доц. д-р Б. Гьошев

2014

ВЪВЕДЕНИЕ

Мотивация обикновено се описва като една невидима сила, която тласка хората да се държат по определен начин. За целите на тази дипломна работа определението от Pinder (1998) ще бъде използвано във всеобхватно и недвусмислен смисъл. Pinder използва работата на Jones (1995), Locke, Shaw, Saari, and Latham (1981), Steers и Porter (1979), и Vroom (1964), за да формулира следното определение (1998, стр. 11): "Работната мотивация е набор от енергийни сили, които произлизат както в рамките на, така и извън съществуването на индивида, за да иницира работно поведение, и да се определи неговата форма, посока, интензитет и продължителност". Също така много важна характеристика на определението на Pinder е фактът, че мотивацията е представена като хипотетичен теория, която не може да бъде измерена или наблюдавана директно, но се третира като съществуваа психологически процес.

1. Йерархията на Маслоу

Фундаменталните предпоставки за Теорията за потребностите са тези, че хората имат потребности, които трябва да бъдат задоволени. А. Н. Маслоу определя пет категории на човешките потребности, независимо, че по теория тяхното пълно удовлетворяване е невъзможно (Fincham & Rhodes, 2005):

1. Физиологични или основни потребности - В случая на Стоян Иванов мотивацията посредством работното възнаграждение и новата система на диференцирано заплащане считам, че цел напълно удовлетворяват тази потребност. В тази връзка, условията на труд не са се променили в месокомбината, където обратното би довело до още по-голямо задоволяване на тази потребност.

2. Потребности от сигурност или безопасност - потребността от физическа безопасност и потребности, свързани с психологическата безопасност; те се отнасят до самозащита, до избягването на вреди и, до известна степен, до осигуряване на бъдещето. Внедряването на система за качество в месокомбината може да се твърди, че е довело до стандартизация на производствения процес и неговото подобряване от всеки един член на бригада, по-строгия контрол, преподготовка и потенциални уволнения на тези, които нарушават дисциплината и качеството. Това от своя страна удовлетворява желанието за сигурност на работното място.

3. Потребности от принадлежност или привързаност (социални потребности) - Самото предоставяне в ръцете на работниците пряко участие в процеса на вземане на решения удовлетворява тази потребност.

4. Потребности от само-актуализация – С оглед възможностите на работниците и бригадите да участват в нови производствени процеси, да получават нови умения за изпълнение на нови задания, вземането на решения за графика на работа, бюджета, оценката на качеството и обновяване на оборудването, то това кара повечето служители да откриват нови възможности за удовлетворяване на потребностите от този клас;

Трябва да се има предвид, че първичните потребности продължават да съществуват, дори когато временно не са доминантни като мотиватори, и индивидът постоянно и автоматично се връща към тях. По-висшите потребности в йерархията са по-трудно определими, защото те по своята същност са психологически и социални. Тяхното проявление е силно зависимо от социо-културната среда и от индивидуалния опит, а индивидуалните им вариации са изключително много. Те често не са напълно осъзнати и за разлика от първичните, които намаляват рязко по сила в момента на задоволяването им, вторичните създават по-силен импулс за мотивацията, усилвайки се в процеса на своето задоволяване.

Подходът, който е възприел Стоян Иванов показва начина, по който работата може да се направи по удовлетворяваща чрез отделяне на по-голямо влияние на потребностите от привързаност, ето и само-актуализация. В месокомбината работата не е просто начин за ефикасно провеждане на определена функция, а нещо, което може да донесе вътрешно удовлетворение за служителите. Така, че в този случай, наградите за работа са отвъд заплащането или допълнителните възнаграждения, които Стоян Иванов е въвел твърде скоро, а е можело като предприемач да наблюдава, оценява и впоследствие реагира спрямо настроенята на работниците. Не случайно, този подход, който Стоян Иванов въвежда за организация на трудовия процес може да се определи като управелние чрез и дизайн на работата.

2. Теория на очакванията

Врум фокусира вниманието си върху индивидуалното поведение на работното място. Той наблюдава работното поведение на индивиди с цел да