КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ.А.Н.ТУПОЛЕВА

Кафедра менеджмента

ДОКЛАД

По дисциплине: «Основы менеджмента»

Раздел: «Мотивация труда»

Тема:

**«ТЕОРИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ»**

Выполнила:

студентка группы 6405

Чумакова Анастасия

Казань, 2010 год

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

ТЕОРИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

**ВВЕДЕНИЕ**

**Мотивация в предпринимательстве с точки зрения процессуальных теорий мотивации.**

Процессуальные теории мотивации исследуют выбранный тип поведения человека в процессе достижения поставленных перед ним целей.

Рассмотрим мотивацию предпринимателя, опираясь на две процессуальные теории: предпочтения и ожидания В. Врума и справедливости С. Адамса.

Первая теория (**теория ожидания**) базируется на положении о том, что наличие активной потребности не является единственным и необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранный им тип поведения действительно приведет к удовлетворению или приобретению желаемого им блага. Например, для предпринимателя желаемое благо — это успешная деятельность его фирмы и максимизация прибыли. Большинство людей ожидают, что окончание высшего учебного заведения позволит им получить более хорошую работу или что если работать с полной отдачей сил, то можно сделать карьеру.

Теория ожиданий представляет различные возможности для руководителей, которые стремятся повысить мотивацию трудовой деятельности у своих работников. Как руководители организации, предприниматели должны сопоставить предлагаемое вознаграждение с потребностями своих работников и привести их в соответствие. Довольно часто вознаграждение предлагается до его оценки работниками. Для эффективной мотивации руководитель должен установить твердое соотношение между достигнутыми результатами и вознаграждением. В связи с этим вознаграждение следует давать только за эффективную работу. Предприниматели должны сформировать высокий, но реалистичный уровень результатов, который они ожидают получить от своих наемных работников, и внушить им, что они смогут добиться этих результатов, если будут прилагать к этому усилия. Работники сумеют достичь уровня результативности, требуемого для получения ценного вознаграждения, если делегированный им уровень полномочий, их профессиональные навыки достаточны для выполнения поставленной задачи.

**Теория справедливости** также дает объяснение того, как люди распределяют и направляют свои усилия для достижения поставленных целей.

**ТЕОРИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ.**

Эта теория также дает объяснение того, как люди распределяют и направляют свои усилия для достижения поставленных целей. В качестве постулата теория справедливости принимает тот факт, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если сравнение показывает дисбаланс и несправедливость при получении вознаграждения, т.е. работник считает, что его коллега получил за такую же работу большее вознаграждение, то у него возникает психологическое напряжение. Человек удовлетворен оценкой своего труда лишь тогда, когда существует распределительная справедливость:



Адамс выделяет **шесть возможных реакций** человека на состояние неравенства:

1. при недостаточном вознаграждении человек снижает интенсивность и качество труда
2. человек может потребовать увеличения вознаграждения за счет повышения оплаты труда, улучшения условий труда, продвижения по службе
3. человек может разувериться в своих способностях и возможностях, считая, что раньше он их преувеличивал, т.е. что оплата соответствует его способностям
4. человек может сделать попытку повлиять на организацию с целью снижения оплаты других лиц или на этих лиц, заставив их увеличить затрачиваемые усилия
5. человек может изменить для себя объект сравнения, заменив лицо или группу лиц на более подходящие для него с точки зрения их способностей и личностных качеств
6. человек может перейти в другое подразделение или же уйти из организации

В результате для повышения мотивации к труду у этого работника, необходимо снять возникшее напряжение и для восстановления справедливости устранить возникший дисбаланс.

Люди могут восстановить баланс или чувство справедливости путем изменения уровня затрачиваемых на работу усилий, или, пытаясь изменить уровень получаемого вознаграждения.

Таким образом, те сотрудники организации, которые считают, что им не доплачивают по сравнению с другими, либо начинают работать менее интенсивно, либо стремятся повысить свое вознаграждение, добиваясь этого у администрации предприятия или через профсоюзы. Другие же сотрудники, которые считают, что им переплачивают, будут стремиться поддерживать интенсивность труда на прежнем уровне или даже увеличивать ее, так как они менее склонны изменять свое поведение и свою деятельность.

Основной вывод теории справедливости для практической мотивации трудовой деятельности сотрудников организаций состоит в том, что до тех пор, пока люди не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут стремиться уменьшать интенсивность труда. При этом, следует отметить, что восприятие и оценка справедливости работниками носит относительный, а не абсолютный характер. Люди сравнивают себя с другими сотрудниками той же организации или с сотрудниками других организаций, выполняющих аналогичную работу. Так как производительность труда у сотрудников, оценивающих свое вознаграждение, как несправедливое (из-за того, что другой человек, выполняющий аналогичную работу, получает больше), будет падать, нужно объективно объяснить им, почему существует такая разница. Например, следует пояснить работнику, что его более высокооплачиваемый коллега получает больше, так как обладает большим опытом, позволяющим ему делать свой труд более производительным. Если разница в вознаграждении обусловлена эффективностью труда, то сотрудникам, получающим меньшее вознаграждение, нужно пояснить, что когда их результативность достигнет уровня их коллег, они станут получать такое же повышенное вознаграждение.

В нашей стране эта проблема стоит особенно остро на государственных предприятиях, где сотрудники знают, какую зарплату получают их коллеги, так как все расписываются в одной платежной ведомости. Зачастую это приводит к затяжным конфликтам, мешающим нормальному функционированию организации в процессе выполнения поставленных целей.

В некоторых организациях (коммерческих, где вознаграждение выплачивается «черным налом») пытаются решить проблему возникновения у сотрудников чувства несправедливой оценки их труда за счет сохранения сумм выплат в тайне. Однако, часто это заставляет сотрудников подозревать несправедливость и там, где ее нет на самом деле, руководствуясь какими-либо косвенными признаками улучшения благополучия своих коллег. Кроме того, если сохранять размеры заработков в тайне, то организация рискует потерять положительное мотивационное воздействие на своих сотрудников, связанное с ростом заработной платы при продвижении по службе.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Основной постулат теории справедливости для практической мотивации трудовой деятельности сотрудников организаций состоит в том, что до тех пор, пока люди не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут стремиться уменьшать интенсивность труда. Все вышеописанное при рассмотрении данной теории справедливо для наемных работников, работающих в фирме предпринимателя. Что касается личности самого предпринимателя, то его мотивация несколько иная. Как мы уже говорили, вознаграждение для него — это либо внутреннее от результатов предпринимательского труда, либо максимально возможная прибыль. В условиях конкуренции, существующей в рыночной экономике, аналогичные предприниматели, выпускающие товары-заменители, могут получить более высокую прибыль за тот же объем реализованной продукции в силу условий, зависящих от спроса и предложения. Если предприниматель «опустит руки» и начнет работать менее интенсивно, то его бизнес погибнет, поэтому он не может себе этого позволить и должен добиваться более высоких результатов всеми возможными средствами, в том числе мотивируя своих работников на более эффективный и производительный труд, при этом как руководитель он должен обращать внимание на то, чтобы его работники не испытывали зависти друг к другу за получаемое некоторыми из них более высокое вознаграждение, чем остальные.

Основным выводом, который можно сделать из рассмотренного материала, является тот, что мотивация предпринимателя в его деятельности имеет такое же большое значение как и мотивация работника в процессе труда и даже более значимое, поскольку предпринимательская инициатива является двигателем прогресса и способствует развитию и установлению совершенных рыночных форм хозяйствования.

В связи с этим изучение мотивирующих факторов и формирование четкого мотивационного механизма в деятельности предпринимателя требуют детального и глубокого исследования и принятия обществом.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Электронная энциклопедия менеджмента

http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/teoriya-spravedlivosti-s-adamsa.html

1. Сообщество специалистов по управлению персоналом http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=999
2. Электронная энциклопедия «Академик» http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/690031