Министерство образования и науки РТ

Альметьевский государственный нефтяной институт

Контрольная работа №1

по дисциплине: "Методы мотивации труда"

на тему: "Мотивация групповой деятельности"

Выполнил студент:

группы 68-81

Хайруллина Р.Ф.

Проверил:

Хафизова З.И.

Альметьевск 2009

Содержание

Введение

Глава 1. Понятие мотивации

1.1 Понятия "мотивы" и "потребности". Мотивационный процесс

1.2 Теории мотивации

Глава 2. Группы

2.1 Виды, размеры, структура

2.2 Развитие группы. Общие качества группы

2.3 Понятие мотивации персонала групп

Заключение

Список использованной литературы

## Введение

Мотивация является сложным психофизиологическим состоянием, которое характеризуется совокупностью динамически иерархизированных побуждений человека к той или иной деятельности. Сложность в рассмотрении данной проблемы состоит в том, что любая деятельность - будь то труд, познание, общение и т.д. - полимотивирована. Она побуждается не одним-единственным мотивом, а их совокупностью.

Некоторые мотивы взаимно дополняют друг друга, некоторые находятся в конфликте. Они то усиливают друг друга, то искажают деятельность человека, отчего он, в конце концов, затрудняется определить, почему он поступил так, а не иначе. Мало того, многие мотивы человеком не осознаются. Поэтому бессмысленно строить мотивационный процесс, а организации, опираясь лишь на отдельные составляющие сложного мотивационного комплекса.

Цель настоящей контрольной работы рассмотреть мотивации групповой деятельности. Для этого в ходе работы будут рассмотрены такие вопросы как: понятие мотивации как система побуждений человека к деятельности, мотивация к труду, виды мотивации в трудовой деятельности, а также рассмотрено такое понятие как группа, что она из себя представляет, каких видов, размеров и структур группа бывает, общие качества групп, мотивации групповой деятельности и персонала.

## Глава 1. Понятие мотивации

## 1.1 Понятия "мотивы" и "потребности". Мотивационный процесс

Мотивация, в организационном контексте - это процесс, с помощью которого менеджер побуждает других людей работать для достижения организационных целей, тем самым, удовлетворяя их личные желания и потребности. Даже если создаётся впечатление, что служащие работают только ради достижения общих целей организации, то всё равно ведут они себя так потому, что уверены, что это лучший способ достижения собственных целей.

Мотивация, как один из методов функции управления персоналом, является составной частью процесса управления.

Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны и многообразны. По мнению одних учёных, действие человека определяется его потребностями. Придерживающиеся другой позиции исходят из того, что поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий.

При рассмотрении мотивации следует сосредоточиться на факторах, которые заставляют человека действовать и усиливают его действия. К ключевым из них относят потребности.

Потребность - это необходимость человека в чем-либо. Психологи говорят, что человек испытывает потребность, когда он ощущает физиологически или психически недостаток чего-либо. Хотя конкретное лицо в конкретное время может и не иметь потребности в смысле сознательного ее ощущения, существуют определенные потребности, которые каждый человек может почувствовать. Содержательные теории мотивации представляют попытки классифицировать эти общечеловеческие потребности по определенным категориям. До сих пор нет ни одной всеми принятой классификации и идентификации определенных потребностей. Однако большинство психологов соглашаются, что потребности в принципе можно классифицировать как первичные и вторичные.

Первичные потребности являются по своей природе физиологическими и, как правило, врожденными. Примерами могут служить потребность в пище, воде, потребности дышать, спать, сексуальные потребности.

Вторичные потребности по природе своей психологические. Например, потребности в успехе, уважении, привязанности, власти, потребность в принадлежности кому или чему-либо.

Первичные потребности заложены генетически, а вторичные обычно осознаются с опытом. Поскольку люди имеют различный приобретенный опыт, вторичные потребности людей различаются в большей степени, чем первичные.

Потребности невозможно непосредственно наблюдать или измерять. Исходя из их наличия у людей, было определено, что потребности служат мотивом к действию.

Когда потребность ощущается человеком, она побуждает в нем состояние устремленности. Побуждение - это ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность. Оно является поведенческим проявлением потребности и сконцентрировано на достижении цели. Цели, в этом смысле - это нечто, что осознается как средство удовлетворения потребности. Когда человек достигает такой цели, его потребность оказывается удовлетворенной, часто удовлетворенной или неудовлетворенной.

Степень удовлетворения, полученная при достижении поставленной цели, влияет на поведение человека в данных обстоятельствах в будущем. В общем случае люди стремятся повторить то поведение, которое ассоциируется у них с удовлетворением потребности и избегать такого, которое ассоциируется с недостаточным удовлетворением. Этот факт известен как закон результата.

Поскольку потребности вызывают у человека стремление к их удовлетворению, то менеджеры должны создавать такие ситуации, которые позволяли бы людям чувствовать, что они могут удовлетворять свои потребности посредством типа поведения, приводящего к достижению целей организации.

Важно отметить, что не все рабочие испытывают высокую потребность в достижениях и независимости. Руководитель должен всегда иметь в виду элемент случайности. Для мотивации нет какого-либо одного лучшего способа. То, что оказывается эффективным для мотивации одних людей, оказывается совершенно неважным для других. Кроме того, организации по своей природе усложняют практическую реализацию теорий мотивации, ориентированных на отдельных индивидуумов. Взаимозависимость работ, недостаток информации о результатах работы отдельных людей, частые перемены в служебных обязанностях из-за совершенствования технологии - все это усложняет мотивационный процесс.

Для конкретизации представления о том, как происходит мотивация персонала, рассмотрим схему мотивационного процесса.

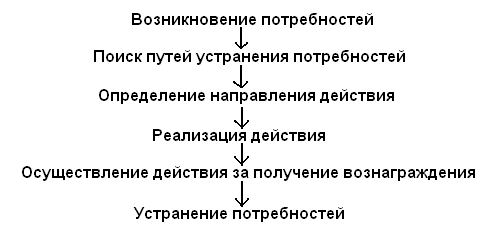


Рис.1. Схема мотивационного процесса

Очень непросто выявить, какие мотивы являются ведущими в мотивационном процессе конкретного человека в конкретных условиях. Знание логики процесса мотивации не обеспечивает решающих преимуществ в управлении данным процессом. Здесь немаловажным фактором является неочевидность мотивов. Можно догадываться, какие мотивы преобладают, но в конкретном виде их вычленить достаточно трудно.

## 1.2 Теории мотивации

Известен старый способ воздействия на людей, чтобы побудить их выполнять определенную работу - метод "кнута и пряника". Под "пряником" понималась возможность выжить. Р. Оуэн и А. Смит считали деньги единственным мотивирующим фактором. Согласно их трактовке, люди - чисто экономические существа, которые работают только для получения средств, необходимых для приобретения пищи, одежды, жилищ и т.д.

Но, уже к началу ХХ века, хотя жизнь простых людей особенно не улучшилась, Ф. Тейлор и его сторонники осознали неэффективность заработков на грани голода. Метод "кнута и пряника" Тейлор использовал в сочетании с более эффективным применением специализации, стандартизации. Объективно определив понятие "достаточной дневной выработки", Тейлор предложил оплачивать труд тех, кто производит больше, пропорционально их вкладу.

Первым, кто обнаружил, что четко разработанные рабочие операции и хорошая заработная плата не всегда ведут к повышению производительности труда, был Э. Мэйо.

Работы Э. Мэйо говорили, что важно принимать во внимание психологию человека, его некоторую "нелогичность". В конце концов, появилась новая теория - "человеческих отношений". Но психологические теории мотивации появились позднее - в 40‑х годах ХХ века и развиваются по настоящее время.

Сегодня практический менеджмент опирается на определённые теории мотивации, которые могут быть разделены на две группы: содержательные и процессуальные.

## Глава 2. Группы

## 2.1 Виды, размеры, структура

Группы бывают: большими и малыми, от двух человек и более, условными и реальными. Реальные группы делят на малые и большие, официальные и не официальные, устойчивые и ситуативные, организованные и стихийные, контактные и неконтактные.

Группы состоят из людей, общества - из групп. Индивиды, группы и общества - это три современные реальности, они взаимосвязаны. Все группы более или менее специализированы. Их специализация зависит от потребности людей. Так, семья в промышленном городе имеет одновременно генетическую и воспитательную функции. Другие группы выполняют другие функции. Индивиды участвуют во многих группах. Некоторые группы предполагают физическое присутствие ее членов. Одновременно можно участвовать в нескольких группах: члены команды по футболу, учебные заведения. Существуют постоянные, временные, случайные или спорадические группы. Некоторые группы созданы для длительного существования и стремятся к этому: школы, деревня, предприятия, заинтересованные в продолжении своего дела. Это группы, которые не хотят исчезнуть. Другие группы обречены на недлительное существование (туристы). Некоторые группы являются свободными, другие имеют обязательный характер. Так, появившись на свет, мы не выбирали семью, этническую группу или нацию, другие группы, куда вступают по желанию: спортивный клуб, культурные общества или социальное объединение. Формальные группы характеризуются организованной структурой. Социальные отношения здесь носят безличный характер (различные партии). В неформальной группе существуют личные, социальные отношения, которые осуществляются в ролях, определяемых внутренней средой, симпатиями (это друзья, приятели, “клуб по интересам”). Первичная или ограниченная группа является основой для человека это - семья. В ней происходит процесс культуризации. Вторичные группы - большие по размеру и отношения в них формализованы. Пример: баскетбольный клуб, в который входят несколько команд, - это вторичная группа. А одна команда - первичная группа.

Социальная психология предпринимала многократные попытки построить классификацию групп. Американский исследователь Ювенк вычленил семь различных принципов, на основании которых строились такие классификации. Эти принципы были самыми разнообразными: уровень культурного развития, тип структуры, задачи и функции, преобладающий тип контактов в группе. Однако общая черта всех предложенных классификаций - формы жизнедеятельности группы.

Для социальной психологии значимо разделение групп на условные и реальные. Она сосредоточивает свое исследование на реальных группах. Но среди этих реальных существуют и такие, которые преимущественно фигурируют в общепсихологических исследованиях - реальные лабораторные группы. В отличие от них существуют реальные естественные группы. Социально-психологический анализ возможен относительно и той, и другой разновидности реальных групп. Однако наибольшее значение имеют реальные естественные группы. В свою очередь эти естественные группы подразделяются на так называемые “большие” и “малые” группы. Малые группы - обжитое поле социальной психологии. И все же остановимся на ней.

Под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов.

Целесообразность исследования групп очевидна, т.к. они являются удобной моделью изучения процессов внушаемости, конформности, срабатываемости, общения и т.д. за определенный промежуток времени.

Лабораторные исследования малых групп могут быть приближены к реальным жизненным условиям двумя разными способами. Первый способ идет по пути создания экспериментов, изолирующих все важнейшие и второстепенные атрибуты этих ситуаций. Второй способ сближения идет по пути не только организаций условий эксперимента, но и включает исследования реальных контактных групп в “жизненных” (моделируемых) условиях взаимодействия.

В лабораторных исследованиях малых групп соблюдается обще-психологический принцип подбора испытуемых: они должны быть одного возраста, пола, близкого уровня образования.

Что же касается больших групп, то вопрос об их исследовании значительно сложнее и требует особого рассмотрения. Важно подчеркнуть, что эти “большие” группы также представлены в социальной психологии неравноценно: одни из них имеют солидную традицию исследования на Западе (это по преимуществу большие, не организованные, стихийно возникшие “группы", сам термин “группа" по отношению к которым весьма условен), другие же, подобно классам, нациям значительно слабее представлены в социальной психологии в качестве объекта исследования. В группах первого вида, процессы протекающие в них, хорошо описаны в некоторых разделах социальной психологии, в частности при исследовании способов воздействия в ситуациях вне коллективного поведения.

Точно также малые группы могут быть подразделены на две разновидности: формирующиеся группы, уже заданные внешними социальными требованиями, но еще не сплоченные совместной деятельностью в полном смысле этого слова, и коллективы, т.е. группы более высокого уровня развития, связанные со специфическими видами социальной деятельности.

Традиционно в социальной психологии изучаются некоторые параметры группы: композиции группы (или ее состав), структура группы, групповые процессы, групповые ценности, нормы, система санкций. Каждый из этих параметров может приобретать совершенно различное значение в зависимости от того общего подхода к группе, которые реализуется в исследовании. Так, например, состав группы может быть, в свою очередь, описан по совершенно различным показателям, в зависимости от того, значит ли в каждом конкретном случае, например, возрастные профессиональные или социальные характеристики членов группы. Очевидно, не может быть дан единый рецепт описания состава группы, особенно в связи с многообразием реальных групп. В каждом конкретном случае начинать надо с того, какая реальная группа выбирается в качестве объекта исследования.

Иногда состав микрогруппы и соответственно структура отношений в ней носят более сложный характер. Например, в старших классах школы нередко можно встретить объединения детей, включающие по 4-5 человек, объединенных близкими дружескими связями. Однако в большинстве реальных групп на практике такие объединения школьников встречаются крайне редко. Поэтому можно считать, что группы - диады и группы - триады представляют собой наиболее типичные микрогруппы, из которых состоит любая малая группа. Их внимательное изучение может дать очень много полезной информации для понимания более сложной системы взаимоотношений, имеющихся в малой группе или коллективе.

Разнообразна структура больших групп, в которые входят малые:

социальные классы;

различные этнические группы;

профессиональные группы;

возрастные группы (в качестве группы могут быть рассмотрены, например, молодежь, женщины, пожилые люди и др.).

Реальная группа выбирается в качестве объекта исследования: школьный ли это класс, спортивная команда или производственная бригада. Иными словами, мы сразу “задаем" некоторый набор параметров для характеристики состава группы, в зависимости от типа деятельности, с которыми данная группа связана. Тоже можно сказать и относительно структуры группы. Существует несколько достаточно формальных признаков структуры группы: структура предпочтений, структура коммуникаций, структура власти.

“Соединение" процессов, протекающих в группе и других характеристик группы - до сих пор не вполне решенная для социальной психологии проблема. Если последовательно идти по пути, заложенным исходным методическим принципом, то к групповым процессам прежде всего следует отнести такие процессы, которые организуют деятельность группы.

## 2.2 Развитие группы. Общие качества группы

Непосредственно общие качества группы:

Интегративность - мера единства, слитности, общности членов группы друг с другом, (отсутствие интегративности - разобщенность, дезинтеграция).

Микроклимат определяет самочувствие каждой личности в группе, ее удовлетворенность группой, комфортность нахождения в ней.

Референтность - степень принятия членами группы групповых эталонов.

Лидерство - степень ведущего влияния тех или иных членов группы на группу в целом в направлении осуществления групповых задач.

Интрагрупповая активность - мера активизации групповой составлящих ее личностей.

Интергрупповая активность - степень влияния данной группы на другие группы.

Кроме этих качеств рассматриваются еще и такие:

направленность группы - социальная ценность принятых ею целей, мотивов деятельности, ценностных ориентаций и групповых норм;

организованность - реальная способность группы к самоуправлению;

эмоциональность - межличностные связи эмоционального характера, преобладающей эмоциональный настрой группы;

интеллектуальная коммуникативность - характер межличностного восприятия и установления взаимопонимания, нахождения общего языка;

волевая коммуникативность - способность группы противостоять трудностям и препятствиям, ее надежность в экстремальных ситуациях.

Проблема развития группы никогда не ставилась с целью выяснить разные уровни этого развития, и, далее, вскрыть специфику различных параметров групповой деятельности на каждом из этих уровней. Вместе с тем без такого подхода картина развития группы не может быть полной. Целостное представление о развитии группы по характеристике групповых процессов допускает и более дробный анализ, когда отдельно исследуется развитие групповых норм, ценностей система межличностных отношений и т.д. С точки зрения социальной психологии исследование характеристик больших социальных групп наталкивается на целый ряд трудностей. Богатство методик изучения различных процессов в малых группах часто контрастирует с отсутствием подобных методик для исследования, например, психологического облика классов, наций и других групп такого рода. Отсюда иногда рождается убеждение, что общность психологии больших групп не поддается научному анализу. Отсутствие традиции в таком исследовании еще более укрепляет такие взгляды. Вместе с тем, социальная психология в точном значении этого слова, без раздела о психологии больших социальных групп, вообще не может претендовать на успех. По утверждению Дилигенского Г.Г., рассмотрение психологии больших групп не может считаться правомерным, ибо это не одна из проблем данной дисциплины, а важнейшая ее проблема. “Как бы ни была велика роль малых групп и непосредственно межличностного общения в процессах формирования личности сами по себе эти группы не создают исторически конкретных социальных норм, ценностей, установок”. Все эти и другие содержательные элементы общественной психологии возникают на основе исторического опыта. Ссылаясь на Дилигенского Г.Г. “этот опыт лишь “доведет” до индивида через посредство малой группы и межличностного общения”. Поэтому социльно-психологический анализ больших групп можно рассматривать как “ключ" к познанию содержания психики индивида.

Наряду с опытом больших социальных групп важнейшее значение для понимания содержательных элементов общественной психологии имеют и массовые социальные процессы и движения. Немаловажные факторы, задающие весь строй психологических характеристик определенных групп людей: характер общественных изменений, преобразований, непосредственное участие в революционных движениях, сложные процессы формирования общественного мнения.

## 2.3 Понятие мотивации персонала групп

Мотивация персонала является неотъемлемым элементом управления коммерческой организации, государственного учреждения, общественной организации, церкви, а также любой неформальной организации.

Успешность управления любым социально-экономическим объектом зависит от того, насколько эффективна мотивация людей, работающих в рамках этого объекта. Даже если в рамках объекта управления действуют совершенная система планирования, продуманная система контроля, сбалансированная система координации действий, прогрессивная оргструктура, но при этом система мотивации персонала недостаточно эффективна, общий результат функционирования данного объекта управления будет достаточно низким.

Мотивация персонала - это стимулирование к деятельности, процесс побуждения к работе, воздействие на поведение человека для достижения личных, коллективных и общественных целей. Мотивация персонала - это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих персонал осуществлять деятельность, направленную на достижение определенных целей, с затратой определенных усилий, с определенным уровнем старания, добросовестности и настойчивости.

Рассмотрим виды мотивов к труду:

а) мотив социальности (потребность быть в коллективе). Этот мотив в особенности характерен для восточного (японского) стиля управления персоналом "групповая мораль". Потребность работать в "хорошем коллективе", по мнению многих социологов, входит в лидирующую группу ориентации персонала в России;

б) мотив самоутверждения характерен для значительного числа работников, преимущественно молодого и среднего возраста. По мнению Герцберга, он является собственно мотивирующим фактором для сотрудников высокой квалификации;

в) мотив самостоятельности присущ работникам с "хозяйской" мотивацией, которые готовы жертвовать стабильностью, а иногда и более высокими заработками взамен установки "быть хозяином и самостоятельно вести свой бизнес";

г) мотив надежности (стабильности) присутствует тогда, когда предпочтение отдается стабильности бытия и деятельности. В силу различных причин (исторических, этнических и д. т) доля россиян, ориентирующихся на надежность и стабильность, существенно выше доли тех, кто предпочитает риск и предпринимательство;

д) мотив приобретения нового (знаний, вещей и т.д.) лежит в основе многих элементов воздействия. Особенно он важен в среде высококвалифицированных специалистов;

е) мотив справедливости. В каждом обществе устанавливается свое понимание справедливости. Однако несоблюдение справедливости с точки зрения персонала ведет к демотивации;

ё) мотив состязательности как основа организации соревнования на предприятии один из сильнейших мотивов, действующих во все времена. Определенная степень выражения состязательности генетически присуща каждому человеку. При малых затратах он дает ощутимый экономический эффект.

## Заключение

Целью контрольной работы являлось изучение и раскрытие темы мотивации групповой деятельности, и мотивации в целом. В ходе написания работы были изучены такие понятия как мотивация, ее виды, виды и структуры групп, групповая деятельность.

В результате проделанной работы можно сделать следующие выводы:

В данной работе мной был рассмотрен процесс трудовой мотивации групп. Были исследованы методы повышения мотивированности работников организации и групп.

На основе теорий мотивации труда мной выявлено, что в основе мотивации лежит неразрывная связь с биологическими и социальными потребностями человека. Мотивация делает поведение человека целенаправленным, и его целью будет являться то, что сможет привести к ликвидации испытываемого состояния потребности в чем-либо. Выявлено, что высокая отдача от работников возможна лишь в том случае, если они будут заинтересованы в конечном результате и будут положительно относиться к выполняемой работе. Это возможно лишь тогда, когда процесс работы и конечные ее результаты позволяют человеку удовлетворить важнейшие из его потребностей.

Конечно, в рамках одной контрольной работы просто невозможно рассмотреть все аспекты данной темы, провести подробный анализ мотиваций групповой деятельности, но я постаралась осветить основные понятия, проблемы и возможные пути решения. Думаю, что мне это в какой-то мере удалось, и цель контрольной работы мной достигнута.

## Список использованной литературы

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н. Новгород: НИМБ, 2005
2. Гладышев А.Г. и др. Основы социального управления. - М.: Высшая школа, 2004
3. Аксененко Ю.Н. и др. Социология и психология управления. - Ростов н/Д: Феникс, 2007
4. Гребцова В.Е. Менеджмент. - М.: Феникс, 2005
5. Казначевская Г.Б. Менеджмент. -С-П.: Феникс, 2006