Группа-25 Младшая мед. сестра по уходу за больными 26.03.2020г.

Обществознание

"Основы менеджмента"

Тема урока          Мотивация персонала

Цель  урока:       Формирование знаний о мотивации

Задачи  урока:

Дидактическая    Ознакомить учащихся с особенностью действия мотивационного процесса

Развивающая      Развивать критическое мышление учащихся, творческие способности

Воспитательная  Воспитывать устойчивый интерес к предмету, теме, знаниям, учебе

Тип урока: Теоретическое занятие  Урок усвоения новых знаний (изучения нового материала)

Должны знать     Учащиеся должны знать понятия:  мотивация, стимул; виды стимулов.

Должны уметь    Учащиеся должны уметь использовать полученные знания в практических целях

Должны владеть          Учащиеся должны владеть новой терминологией, изучив тему  занятия

В настоящее время термин «менеджмент» характеризует три взаимосвязанных понятия.

Менеджмент – это, во-первых, целесообразная деятельность по координации работы

организации.

Менеджмент является также областью знаний или наукой об управлении организацией.

Кроме того, под менеджментом часто имеют ввиду «команду» руководителей предприятия.

Основным субъектом менеджмента является менеджер – лицо, занимающее

определенную должность в предпринимательской организации, обладающее властью и

правом принимать решения.

Обычно выделяют три уровня менеджмента:

высший – генеральный директор, президент или председатель правления компании и т.п.;

средний – заместители руководителя, должности которых часто называются «директор по

маркетингу», «директор по персоналу» и т.п., а также руководители крупных

подразделений (начальники цехов, руководители отделов);

низовой – руководители первичных, низовых подразделений (начальники участков,

лабораторий, секторов, бригадиры).

Руководитель предприятия принимает решения по всем ключевым вопросам и отвечает

за все производственные и финансовые результаты работы организации.

В настоящее время термин «менеджмент» характеризует три взаимосвязанных понятия.

Менеджмент – это, во-первых, целесообразная деятельность по координации работы

организации.

Менеджмент является также областью знаний или наукой об управлении организацией.

Кроме того, под менеджментом часто имеют ввиду «команду» руководителей предприятия.

Основным субъектом менеджмента является менеджер – лицо, занимающее

определенную должность в предпринимательской организации, обладающее властью и

правом принимать решения.

Обычно выделяют три уровня менеджмента:

высший – генеральный директор, президент или председатель правления компании и т.п.;

средний – заместители руководителя, должности которых часто называются «директор по

маркетингу», «директор по персоналу» и т.п., а также руководители крупных

подразделений (начальники цехов, руководители отделов);

низовой – руководители первичных, низовых подразделений (начальники участков,

лабораторий, секторов, бригадиры).

Руководитель предприятия принимает решения по всем ключевым вопросам и отвечает

за все производственные и финансовые результаты работы организации.

 В настоящее время термин «менеджмент» характеризует три взаимосвязанных понятия.

 Менеджмент – это, во-первых, целесообразная деятельность по координации работы организации. Менеджмент является также областью знаний или наукой об управлении организацией. Кроме того, под менеджментом часто имеют ввиду «команду» руководителей предприятия.

 Основным субъектом менеджмента является менеджер – лицо, занимающее определенную должность в предпринимательской организации, обладающее властью и правом принимать решения.

 Обычно выделяют три уровня менеджмента: высший – генеральный директор, президент или председатель правления компании и т.п.; средний – заместители руководителя, должности которых часто называются «директор по маркетингу», «директор по персоналу» и т.п., а также руководители крупных подразделений (начальники цехов, руководители отделов); низовой – руководители первичных, низовых подразделений (начальники участков, лабораторий, секторов, бригадиры). Руководитель предприятия принимает решения по всем ключевым вопросам и отвечает за все производственные и финансовые результаты работы организации.

 Персонал предприятия – это совокупность работников предприятия, обладающих определенной квалификацией и практическими навыками работы.

Всю совокупность работников предприятия называют персоналом или кадрами, а подчеркивая социально-политические отношения, складывающиеся на предприятии, совокупность работников называют трудовым коллективом.

Мотивация персонала - это переход персонала в состояние  способности действовать,  с пользой для дела.

Мотивация персонала - это внутренняя сила, побуждающая человека к труду.

Мотивация возникает под действием стимулов.

Стимул - это внешний раздражающий фактор, вызывающий реакцию человека, и побуждающий принять его то или иное решение.

 Стимул-реакция. Четкое понимание персоналом за что «пряник», а за что «кнут».

Простая модель мотивации содержит основные элементы: потребность, поведение, вознаграждение и обратную связь.

Потребность - это персонифицированная форма нужды; это состояние неудовлетворенности субъекта наличием или отсутствием какого-либо объекта; это состояние противоречия между имеющимся и желанным, имеющимся и необходимым.

Осознание человеком потребности заставляет его предпринимать определенные действия, направленные на снятие состояния неудовлетворенности, осуществлять поведение, направленное на получение ценного вознаграждения, способного удовлетворить потребность. От полученного вознаграждения зависит оценка человеком своего поведения как приемлемого и его повторение в будущем.

Стимул это процесс созидающий, в то время как зависть разрушающий.

 Теории менеджмента существуют следующие теории:

**1. Содержательные мотивационные теории:**

1.1 Теории иерархии потребностей А.Маслоу и К.Альдерфера.

1.2. Теория мотивации Д.Мак Клелланда.

1.3. Мотивационно-гигиеническая модель Ф. Херцберга.

1.4.Теория пяти ядерных факторов Хакмана и Олдхема.

**2. Процессуальные теории мотивации:**

2.1 Теории валентности - инструментальности ожиданий.

2.2  Теория справедливости С. Адамса.

2.3  Комплексная теория мотивации Л. Портера - Э. Лоулера.

2.4  Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.

2.5  Теория подкрепления Б. Скиннера.

В специальной экономической литературе все мотивационные теории подразделяются на две группы. Первая группа - содержательные (содержательно-ориентированные) теории мотивации» - те, которые нацелены на решение вопроса о типе потребностей, мотивирующих индивида или вопроса о том, на основании каких целей он предпочитает действовать (теория иерархии потребностей А.Маслоу, двухфакторная мотивационно -гигиеническая Ф.Херцберга, модель влияния содержания труда на поддержание мотивации Хакмана и Олдхема и др.).

Вторая группа - это процессуальные теории мотивации. Они ставят во главу угла вопрос о том, как возникает тот или иной тип поведения, что его направляет, что поддерживает и прекращает. Эти теории определяют переменные и составляющие поведения человека, описывают их взаимодействие для достижения необходимого результата (теория валентности -инструментальности ожидания, расширенная модель мотивации Хекгаузена, теория подкрепления Скиннера и др.)

3.2.Домашнее задание

1.     Изучить тему урока

2.     Выписать новые термины в терминологический словарь

задача

цель

структура

технология

люди

задача

цель

структура

технология

люди

поставщики

и

технологии

вводимые

ресурсы

экономика

и

конкуренция

социальные

и культурные

факторы

результаты

деятельности

законодательств

о