

МЕТОДЫ И СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ



МОТИВАЦИЯ

Мотивация-это внутреннее состояние человека, вызванное внешним и внутренним воздействием, связанное с его потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели.

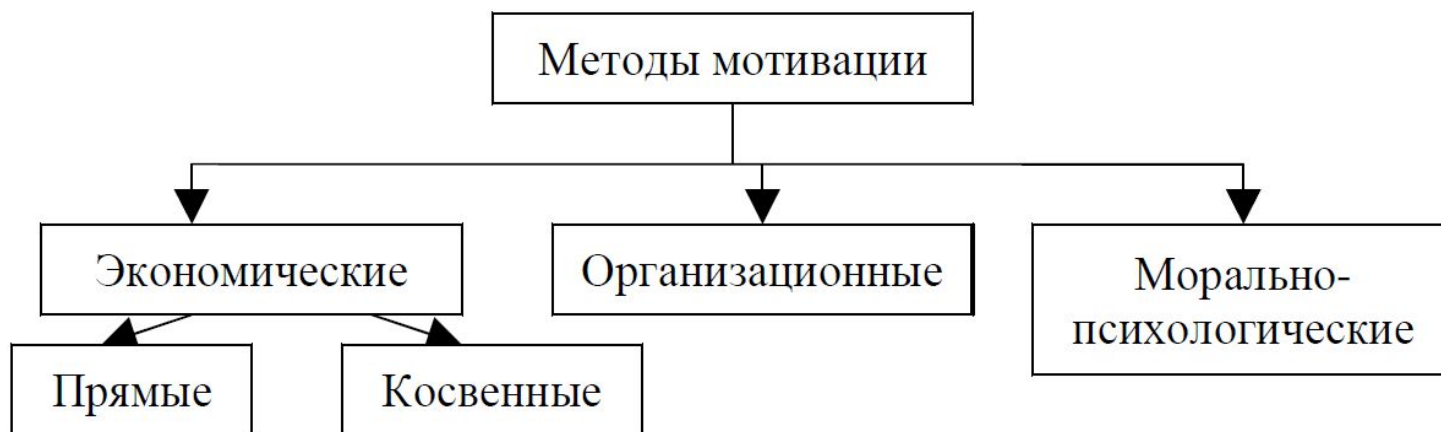
Мотивация как функция стратегического управления связана с разработкой системы стимулов, побуждающих к достижению поставленных стратегических результатов.



Мотивация персонала в значительной степени определяет как непосредственно успех деятельности организации, так и развитие экономики в стране, уровень благосостояния людей, что предопределяет важность проблем мотивации персонала. Мотивировать сотрудников-значит затронуть их важные интересы, потребности в чем-либо. Нарушения в мотивации могут иметь самые разные причины, которые коренятся в межличностных конфликтах между сотрудниками.



КЛАССИФИКАЦИЯ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ



ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ

Основываются на том, что люди в результате их применения получают определенные выгоды (прямые или косвенные), повышающие их благосостояние

Формами прямой экономической мотивации являются:

- ◉ Основная оплата труда
- ◉ Дополнительная оплата труда (с учетом сложности и классификации труда, совмещения профессий, сверхнормативной работы).
- ◉ Вознаграждение (определяет индивидуальный вклад работников в конечные результаты производства в конкретные периоды).
- ◉ Премия (связывает результаты труда каждого структурного подразделения организации и работника с главным критерием успешной деятельности предприятия-прибылью).
- ◉ Различные виды выплат (например: оплата проезда к месту работы и по городу)

Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном итоге происходит определенное наложение или привыкание к этому виду воздействия.



КОСВЕННАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОТИВАЦИЯ

- Предоставление в пользование служебного автомобиля
- Пользование социальными учреждениями организации
- Пользование домами отдыха, детскими оздоровительными лагерями (для детей сотрудников) по льготным путевкам
- Предоставление на льготных условиях мест в детских дошкольных учреждениях

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ

- Мотивация целями
- Мотивация обогащения содержания работы(предоставление интересной, разнообразной и социально значимой работы, с широкими перспективами профессионального роста, повышающими самостоятельность и ответственность работника)
- Мотивация участием в делах фирмы(предоставление работникам права голоса при решении ряда проблем, вовлечение их в процесс коллективного творчества)



МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ

- ◉ Во-первых, создание условий, при которых люди испытывали бы профессиональную гордость за причастность к порученной работе, личную ответственность за ее результаты
- ◉ Во-вторых, присутствие вызова, обеспечение возможности каждому на своем рабочем месте показать свои способности, лучше справиться с заданием, ощутить собственную значимость. Для этого задание должно содержать известную долю риска, но и шанс добиться успеха.
- ◉ В-третьих, признание авторства результата. Например, отличившиеся работники могут получать право подписывать документы, в разработке которых они принимали участие.
- ◉ В-четвертых, высокая оценка, которая может быть личной и публичной. Суть личной оценки состоит в том, что особо отличившиеся работники упоминаются в специальных докладах руководству организации, представляются ему, персонально поздравляются администрацией по случаю праздников и семейных дат. Публичная оценка предполагает возможность объявления благодарности, награждения ценными подарками, присвоения почетных званий.

В современном менеджменте все больше внимания уделяется корпоративной культуре предприятия как одному из важнейших мотивационных стимулов персонала.

Корпоративная(организационная) культура- это совокупность идей, взглядов, ценностей, разделяемых всеми членами одной организации, которая задает людям ориентиры их поведения и действий. Как правило, именно характер и взгляды директора предприятия определяют стиль отношений между сотрудниками. В организационной культуре руководство предприятия больше всего интересуется механизм ее влияния на поведение и работу членов организации.



На основе обобщения опыта практической деятельности в области мотивации определен ряд требований к организации стимулирования труда:

- **Комплексность** - подразумевает единство моральных и материальных коллективных и индивидуальных стимулов, значение которых зависит от системы подходов к управлению персоналом, опыта и традиций организации.
- **Дифференцированность** - означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников.
- **Гибкость и оперативность**-проявляются в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе.
- **Доступность**- предполагает, что каждый стимул должен быть доступен для всех работников.
- **Постепенность**- предполагает, что материальные стимулы постоянно подвергаются коррекции в сторону повышения, то необходимо учитывать.
- **Минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой** (например: еженедельная оплата труда, введение системы авансов).



ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МОТИВАЦИЮ СОТРУДНИКОВ

Факторы, влияющие на мотивацию сотрудников

Внутренние факторы	Внешние факторы		
	<i>Поддерживающие факторы</i>	<i>Мотивирующие факторы</i>	<i>Демотивирующие факторы</i>
<ul style="list-style-type: none">- наличие нравственных принципов);- предпочтения (интересы, склонности);- собственные возможности;- собственное состояние в данный момент.	<ul style="list-style-type: none">- деньги;- условия (способ управления, орг культура);- инструменты для работы;- безопасность, надежность;- удовлетворенность трудом.	<ul style="list-style-type: none">- признание;- карьерный и личный рост;- предоставление ответственной работы;- доверенные полномочия.	<ul style="list-style-type: none">- грубость со стороны руководства;- организационный хаос;- отсутствие понимания в коллективе и с руководством;- недостаток ответственности и полномочий в работе.

СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ



Система мотивации персонала - это один из наиболее действенных инструментов управления, позволяющих влиять на эффективность деятельности сотрудников и компании в целом. Настроенная в соответствии со стратегическими и тактическими ориентирами компании, система мотивации позволит менеджерам формировать необходимое поведение сотрудников, повысить производительность, заинтересованность и лояльность персонала.



ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

Задачи системы мотивации

✓ Ориентировать работников на решение стратегических задач

✓ Стимулировать эффективную и производительную работу каждого сотрудника

✓ Привлекать в компанию квалифицированных специалистов и закреплять уже работающих профессионалов



✓ Стимулировать профессиональное развитие и рост квалификации сотрудников

✓ Обеспечивать лояльность сотрудников на всех уровнях и стабильность кадрового состава компании

✓ Оптимизировать расходы на персонал

ИНСТРУМЕНТЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

Инструменты системы мотивации



Таким образом, успех мотивации предопределяется комплексным подходом к ней, основанным на глубоком и всестороннем изучении положения дел в организации и мотивационной структуры поведения ее персонала.

Выполнила: студентка 3
курса ГиМУ группы 3162
Гасанова Д.М.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Лукашевич В.В Основы управления персоналом: учебное пособие/ В.В. Лукашевич. - 2-е изд., перераб. И доп. - КНОРУС, 2010. - 240 с.
2. Управление персоналом: Учебник/ Общ. Ред. А.И. Турчинова. - М.: Изд-во РАГС, 2008. - 608 с.