

Стимулирование и мотивация персонала

Выполнила:
Кошечкина Вероника
3 курс УП



Стимулирование персонала

Стимулирование персонала- это внешние рычаги активизации персонала, то есть побуждение с помощью материальной заинтересованности.



Методы стимулирования могут быть как поощрительными, так и наказывающими.

Поощрительные

- бонусные выплаты в зависимости от персонального вклада,
- премия за отсутствие прогулов,
- льготное питание,
- дополнительные выходные дни,
- оплачиваемый отпуск,
- подарки, и так далее.

Наказывающие

- лишение бонусов и премий,
- снижение суммы заработной платы за прогулы, и тому подобное.

Стимулирование персонала

- Одним из самых действенных стимулов является заработная плата. Однако следует помнить, что Трудовой Кодекс Российской Федерации запрещает дисциплинарные взыскания в виде вычета из оклада работника.
- Еще одним довольно эффективным методом стимулирования является выдача поощряемым работникам дисконтных карт на приобретение товаров в своем же магазине. Размер скидки, а также ее отмена может также являться инструментом поощрения.



Мотивация

Мотивация- это формирование внутренних побуждающих факторов, действующих через самосознание.



Факторы мотивации принято
делить на внешние и
внутренние.

Внешние

- деньги,
- карьера,
- положение в обществе,
- признание и т.п.

Внутренние

- самореализация,
- самоутверждение,
 - творчество,
 - убежденность,
 - любопытство,
- потребность в общении и т.
п.

Мотивы по характеру могут быть **ПОЗИТИВНЫМИ** (приобрести, сохранить) или **НЕГАТИВНЫМИ** (избавиться, избежать).

ПОЗИТИВНЫМ внешним мотивом поведения является поощрение за хорошую работу, а **НЕГАТИВНЫМ** - наказание за её невыполнение; **ПОЗИТИВНЫЙ** внутренний мотив - интересная работа, а **НЕГАТИВНЫЙ** - рутинный характер выполняемой работы, вследствие чего от нее человек, стремится избавиться.

К инструментам мотивации относятся:

Льготы, связанные с графиком работы, увеличенные перерывы на обед и отдых, возможность использования гибкого графика рабочего времени и т.п.

Материальные нефинансовые вознаграждения

Общешфирменные мероприятия, посвященные значимым событиям или праздникам, на которые сотрудники могут приглашать членов своих семей; оплачиваемые централизованные обеды или корпоративные вечера после окончания рабочего дня; загородные и экскурсионные поездки за счет компании.

"Вознаграждения - признательности"- устная похвала, комплименты сотрудникам.

Вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудника

Вознаграждения, связанные с изменением рабочего места



При осуществлении стимулирования или мотивации, необходимо тщательно изучить каждого сотрудника, чтобы определить, какие факторы будут для него мотивирующими.



Потому главное правило эффективного стимулирования и мотивации является индивидуальный подход к каждому сотруднику, поскольку только так можно добиться наилучших результатов.

ТЕСТ

- Тест основан на мотивационной теории Херцберга.



- Тест можно использовать для определения того, какие факторы (гигиенические или мотивационные) актуализированы у испытуемых. Зная это, можно наиболее эффективно воздействовать на их мотивацию.

Каждому студенту необходимо оценить по пятибалльной шкале степень важности для него каждого из 12 нижеуказанных факторов, влияющих на его отношение к работе.

Количество баллов				
1	2	3	4	5
не важно		важно, но не очень		очень важно

- Как вы оцениваете влияние каждого из следующих факторов на отношение к работе?
- 1. Интересное содержание работы.
- 2. Хороший начальник.
- 3. Признание проделанной вами работы, уважение к вам.
- 4. Возможность продвижения по службе.
- 5. Удовлетворённость личной жизнью.
- 6. Престижная работа.
- 7. Ответственная работа.
- 8. Хорошие условия труда для работы.
- 9. Разумные правила и процедуры, существующие на данном предприятии.
- 10. Возможность совершенствования.
- 11. Работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом.
- 12. Чувство безопасности, связанное с работой.

По результатам теста необходимо заполнить таблицу, и выяснить, какие факторы (мотивационные или гигиенические) преобладают у вас.

Гигиенические факторы		Мотивационные факторы	
номер фактора	балл	номер фактора	балл
2		1	
5		3	
6		4	
8		7	
9		10	
12		11	
Итого:		Итого:	

ТЕСТ

- Тест помогает определить ведущие потребности личности. Его методологической основой служит теория мотивации Д. МакКлелланда:



Вам предлагается 15 высказываний. Выразите своё согласие или несогласие с каждым из них путём выбора соответствующего количества баллов.

Количество баллов				
1	2	3	4	5
не согласен				полностью согласен



- 1. Я прилагаю все усилия для того, чтобы улучшить показатели своей работы (учёбы) по сравнению с тем, что было раньше.
- 2. Я получаю удовольствие от того, что мне приходится соревноваться с кем-либо, особенно если я при этом выигрываю.
- 3. Я часто замечаю, что разговариваю со своими коллегами по работе на «нерабочие» темы.
- 4. Мне нравится выполнять непростую работу.
- 5. Мне нравится брать на себя ответственность.
- 6. Мне нравится, если окружающие хорошо ко мне относятся.
- 7. Я хочу знать, насколько хорошо я выполнил то или иное задание в действительности.
- 8. Я конфликтую с людьми, которые совершают неприятные для меня поступки.
- 9. У меня хорошие отношения со своими коллегами по работе.
- 10. Мне нравится ставить перед собой реальные задания и выполнять их.
- 11. Мне нравится иметь влияние на других людей и использовать это преимущество в своих целях.
- 12. Мне нравится принадлежать к каким-либо группам или входить в состав тех или иных организаций.
- 13. Я получаю удовлетворение от выполнения сложных заданий.
- 14. Я часто работаю над тем, чтобы контролировать происходящее вокруг меня.
- 15. Мне больше нравится работать в группе, нежели в одиночку.

Для того чтобы определить ваши доминирующие потребности, заполните таблицу. Вам необходимо поставить то количество баллов, которое соответствует вашему ответу на каждый вопрос. В сумме в каждой колонке должно получиться от 5 до 25 баллов. Та колонка, в которой сумма баллов будет наиболее высокой, и определит вашу доминирующую потребность.

Достижение успеха в целом		Стремление к власти		Тенденция к группо- вому признанию и уважению	
номер высказывания	балл	номер высказывания	балл	номер высказывания	балл
1		2		3	
4		5		6	
7		8		9	
10		11		12	
13		14		15	
Итого:		Итого:		Итого:	