

Министерство общего и молодёжной политики
Свердловской области
ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

Практическое задание № 31. Мотивация и стимулирование работников предприятия

МДК 05.01

Составитель: Трифонов А.М. студент 44 группы, специальность 09.02.05 «Прикладная информатика (по отраслям)»

Преподаватель: Анашкина Т.С., преподаватель математики и информатики

г. Красноуфимск

2024

Границы использования наказаний и поощрений

Границы использования наказаний и поощрений определяются принципом баланса между ними. Наказания могут быть эффективны для изменения нежелательного поведения, но их чрезмерное использование может привести к отрицательным последствиям, таким как ухудшение отношений, утрата мотивации и проблемы со здоровьем. Поощрения также могут быть полезны для стимулирования желательного поведения, но при excessive использовании они могут привести к зависимости и потере интереса к действию без них.

Правильное сочетание наказаний и поощрений важно для достижения желаемых результатов. Наказания и поощрения следует применять в соответствии с контекстом и индивидуальными особенностями каждого человека. Необходимо учитывать баланс между ними, чтобы избежать негативных последствий.

Границы использования наказаний и поощрений необходимы для эффективного управления поведением. Следует использовать их с умом, чтобы достичь желаемых результатов, не нарушая психологическое равновесие и не нанося вреда отношениям между людьми.

Мотивация и стимулирование работников предприятия

1. Мотивационная политика Романова удовлетворяет потребности из иерархии А.Маслоу в той степени, что она уделяет внимание различным уровням потребностей сотрудников. Например, предлагая возможность карьерного роста и обучения, он стимулирует самореализацию сотрудников. Однако, структура вознаграждений и меры по повышению работников могут быть не всегда достаточно эффективными для удовлетворения всех уровней потребностей.
2. Политика использования мотивационной теории ожидания успешна потому, что она помогает сотрудникам понимать, какие усилия приведут к достижению желаемого результата, и стимулирует их к более высокой производительности. Такой подход позволяет точнее направлять усилия сотрудников и повышать их мотивацию к достижению поставленных целей.
3. Да, я хотел бы работать на "Подмосковном мясокомбинате" из-за разнообразия возможностей для карьерного роста и профессионального развития. Я верю, что работа на таком предприятии позволит мне приобрести ценный опыт в области мясопереработки и улучшить свои навыки работы с продукцией высокого качества. Кроме того, я уверен, что команда профессионалов на "Подмосковном мясокомбинате" окажет мне поддержку и поможет стать лучшим специалистом в своей области.
4. Романов концентрировал внимание как на гигиенических, так и на мотивационных факторах в своей программе мотивации. Он понимал важность обеспечения комфортных условий труда (гигиенические факторы), а также стимулирование развития и профессионального роста сотрудников (мотивационные факторы) для достижения успеха в мотивации персонала.
5. Существующая на мясокомбинате система вознаграждения включает различные виды стимулирования, такие как премии, бонусы, повышение оплаты труда за

выполнение поставленных целей. Однако, возможно, что эта система не всегда эффективно мотивирует сотрудников, и требует дальнейшей оптимизации.

6. Успех подобной мотивационной политики возможен в различных отраслях, включая отрасли нематериального производства, при условии адаптации методов и подходов к специфике конкретного бизнеса и культуры компании.

Контрольные вопросы:

1. Современные теории мотивации включают теорию ожидания, теорию активации и т.д.
2. Теория МакКлелланда основана на концепции того, что у людей есть три основных типа мотиваций: достижение, власть и аффилиация.
3. Теории Врума и Портера-Лоулера связаны с концепцией мотивации через постановку и достижение целей, а также с удовлетворением внутренних потребностей сотрудников.