Министерство образования и молодежной политики

Свердловской области

ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

**Практическая работа № 31 Мотивация и стимулирование сотрудников предприятия**

*Практическая по* «*МДК.05.01*»

**Составитель:** Балашов Я. А.,

Студент 44 группы,

специальность 09.02.05 «Прикладная информатика (по отраслям)»

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

г. Красноуфимск

2024

Содержание

[ЗАДАНИЕ 3](#_Toc163463034)

[КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ 6](#_Toc163463035)

# Анализ темы "Граница использования наказаний и поощрений"

Наказания и поощрения являются двумя основными инструментами мотивации, которые могут эффективно использоваться для изменения поведения. Однако существует тонкая грань между их использованием и злоупотреблением.

Эффективное использование наказаний:

* Четко определенные правила и последствия: Наказания должны быть связаны с конкретными нарушениями и применяться последовательно.
* Справедливость и пропорциональность: Наказания должны быть справедливыми и соразмерными проступку.
* Коррекция, а не месть: Наказания должны быть направлены на исправление поведения, а не на месть.
* Обратная связь и поддержка: После наказания важно предоставить обратную связь и поддержку, чтобы помочь человеку понять свои ошибки и улучшить свое поведение.

Эффективное использование поощрений:

* Своевременность и конкретность: Поощрения должны быть предоставлены своевременно и связаны с конкретными достижениями.
* Разнообразие и персонализация: Поощрения должны быть разнообразными и соответствовать индивидуальным предпочтениям.
* Признание и ценность: Поощрения должны признавать и ценить усилия и достижения.
* Мотивация к улучшению: Поощрения должны мотивировать людей к дальнейшему улучшению и росту.

Граница использования:

* Граница между использованием наказаний и поощрений заключается в том, чтобы поддерживать баланс между контролем и мотивацией.

Слишком много наказаний:

* Чрезмерное использование наказаний может создать атмосферу страха и подавить инициативу.

Слишком много поощрений:

* Чрезмерное использование поощрений может привести к снижению их ценности и потере мотивации.

Несоответствие между наказаниями и поощрениями:

* Важно обеспечить справедливое соотношение между наказаниями и поощрениями, чтобы избежать демотивации или чувства несправедливости.

Выводы:

Эффективное использование наказаний и поощрений требует тщательного рассмотрения и соблюдения границ. При правильном использовании эти инструменты могут быть мощными мотиваторами, способствующими желаемому поведению и создающими положительную рабочую среду. Однако злоупотребление наказаниями или поощрениями может иметь негативные последствия и подорвать мотивацию.

Чтобы эффективно использовать наказания и поощрения, важно:

* Установить четкие правила и последствия
* Обеспечить справедливость и пропорциональность
* Использовать наказания для исправления поведения, а поощрения для мотивации
* Предоставлять обратную связь и поддержку после наказаний
* Разнообразить и персонализировать поощрения
* Поддерживать баланс между контролем и мотивацией

# ЗАДАНИЕ

1. Мотивационная политика Романова удовлетворяет потребности из иерархии Маслоу следующим образом:

* Физиологические потребности: Зарплата и льготы обеспечивают удовлетворение физических потребностей работников.
* Потребность в безопасности: Система участия в принятии решений и разделения прибыли создает чувство безопасности и стабильности.
* Социальные потребности: Групповая работа и бригадная ответственность способствуют развитию социальных связей и чувства принадлежности.
* Потребность в уважении: Оценка и вознаграждение на основе результатов работы повышают самооценку и уважение со стороны коллег.
* Потребность в самоактуализации: Возможность участвовать в принятии решений, улучшать процессы и брать на себя ответственность позволяет работникам реализовать свой потенциал и расти профессионально.

2.Успех политики использования мотивационной теории ожидания обусловлен тем, что она:

* Связывает усилия работников с результатами (разделение прибыли)
* Устанавливает четкие ожидания и цели (оценка уровня выполнения работы)
* Создает уверенность в том, что усилия будут вознаграждены (система оценки и вознаграждения)

3. Да, я бы хотел работать на Подмосковном мясокомбинате, потому что:

* Политика мотивации создает благоприятную и мотивирующую рабочую среду.
* Работникам доверяют и дают возможность принимать решения, что повышает их чувство ответственности и значимости.
* Система вознаграждения справедлива и основана на результатах, что стимулирует производительность.
* Компания ценит рост и развитие своих сотрудников, предоставляя возможности для обучения и повышения квалификации.

4. Романов сосредоточился как на гигиенических, так и на мотивационных факторах Герцберга:

Гигиенические факторы:

* Зарплата,
* льготы,
* условия труда,
* политика компании

Мотивационные факторы:

* Участие в принятии решений,
* ответственность,
* признание,
* возможности роста

5. Существующая на мясокомбинате система вознаграждения является комплексной и включает в себя:

* Фиксированную заработную плату
* Льготы (страхование, отпуск и т.д.)
* Разделение прибыли на основе индивидуальных результатов
* Бонусы за достижение целей

6. Да, подобная мотивационная программа может быть успешной на предприятиях других отраслей, включая отрасли нематериального производства, при условии, что она адаптирована к конкретному контексту и потребностям организации. Ключевыми факторами успеха являются:

* Участие работников в принятии решений
* Справедливая и прозрачная система оценки и вознаграждения
* Создание благоприятной и мотивирующей рабочей среды

# КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

**1. Какие современные теории мотивации вы знаете?**

* Теория потребностей Маслоу
* Теория ожиданий Врума
* Теория справедливости Адамса
* Теория двух факторов Герцберга
* Теория потребностей МакКлелланда
* Теория постановки целей Лока

**2. В чем сущность теории МакКлелланда?**

Теория потребностей МакКлелланда утверждает, что у людей есть три основные потребности:

* Потребность во власти: Желание контролировать других и влиять на их поведение.
* Потребность в принадлежности: Желание быть принятым и любимым другими.
* Потребность в достижении: Желание добиваться успеха и превосходить других.

**3. В особенности теории В. Врума и Портера - Лоулера?**

Теория ожидания Врума и теория Портера-Лоулера утверждают, что мотивация является результатом ожиданий и валентности: Ожидания: Восприятие работником того, что его усилия приведут к желаемым результатам. Валентность: Ценность, которую работник придает этим результатам.

Теория Портера-Лоулера также включает в себя факторы, влияющие на удовлетворенность работой, такие как:

* Справедливость вознаграждения
* Условия труда
* Возможности роста