Министерство образования и молодежной политики

Свердловской области

ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

**«Мотивация и стимулирование сотрудников предприятия»**

*Практическая работа №31 по «МДК 05.01»*

**Составитель:** Елисеев В. С.,

студент 44 группы, специальность 09.02.05

«Прикладная информатика»

**Преподаватель:** Анашкина Т.С.,

преподаватель математики и информатики

г. Красноуфимск

2024

**Часть 1**

Границы использования наказаний и поощрений в отношении сотрудников определяются рядом факторов, таких как корпоративная культура, ценности и цели компании, а также законодательство страны, в которой работает компания.

**Наказания:**

1. Справедливость: Наказания должны быть справедливыми и соответствовать тяжести проступка.
2. Соразмерность: Наказание должно быть соразмерным с нарушением. Не следует применять слишком суровые наказания за небольшие проступки.
3. Законность: При использовании наказаний необходимо соблюдать законодательство и правила компании.
4. Прозрачность: Сотрудники должны понимать, за что они были наказаны и какие последствия это влечет.
5. Отзывчивость: Важно прислушиваться к мнению сотрудников и учитывать их потребности и интересы.

**Поощрения:**

1. Мотивация: Поощрения должны мотивировать сотрудников на достижение лучших результатов и повышение производительности.
2. Индивидуальность: Поощрять нужно тех сотрудников, которые действительно этого заслуживают, а не всех подряд.
3. Разнообразие: Поощрение может быть материальным (премии, бонусы) или нематериальным (признание, повышение).
4. Объективность: Поощряться должны только те сотрудники, которые действительно достигли выдающихся результатов.
5. Регулярность: Важно поощрять сотрудников регулярно, чтобы поддерживать их мотивацию и интерес к работе.

Вывод

Границы использования наказаний и поощрений в отношении сотрудников имеют важное значение для поддержания эффективной рабочей атмосферы, стимулирования производительности и развития корпоративной культуры. Руководители должны стремиться к балансу между применением наказаний и поощрений, учитывая индивидуальные особенности сотрудников, их вклад в общее дело, а также результаты работы.

Наказания следует использовать только в случае серьезных нарушений или невыполнения обязанностей, при этом важно соблюдать справедливость, последовательность и прозрачность применения. Поощрения же должны быть направлены на мотивацию персонала и стимулирование его к достижению лучших результатов, однако их использование также должно быть разумным и обоснованным.

В целом, границы использования наказаний и поощрений должны определяться стратегией управления персоналом и корпоративной культурой компании, а также индивидуальными подходами руководителей к управлению своими подчиненными. Важно помнить, что главная цель любой организации — это достижение успеха и процветания путем эффективного использования человеческого потенциала.

**Часть 2**

Вопросы:  
**Вопрос 1.** Каким образом и в какой степени мотивационная политика Романова удовлетворяет потребности из иерархии Маслоу?

-Мотивационная политика Романова, фокусирующаяся на участии работников в принятии решений, системе вознаграждения и развитии профессиональных навыков, в значительной степени удовлетворяет потребности из иерархии Маслоу, начиная от физиологических до потребности в самореализации.

**Вопрос 2.** Объясните успех политики использования мотивационной теории ожидания.  
-Успех политики использования мотивационной теории ожидания заключается в том, что предвидение желаемых результатов стимулирует работников к высокой производительности и качеству работы, основываясь на их ожиданиях и уверенности в достижимости целей.

**Вопрос 3**. Желали бы вы работать на Подмосковном мясокомбинате? Объясните свой ответ.  
-Работа на Подмосковном мясокомбинате может быть привлекательной из-за системы участия в принятии решений, возможности развития навыков и прозрачной системы вознаграждения. Этих факторов достаточно для согласия работать на этом предприятии.

**Вопрос 4**. Концентрировал ли Романов внимание на факторах «здоровья» или на мотивационных факторах Герцберга в своей программе мотивации?  
-Романов сосредоточил внимание на мотивационных факторах Герцберга, таких как признание, самореализация, возможность роста и развития, чтобы мотивировать сотрудников к лучшим результатам и более эффективной работе.

**Вопрос 5**. Охарактеризуйте существующую на мясокомбинате систему вознаграждения.  
-На мясокомбинате используется система разделенного участия в прибыли, оценки работы сотрудников и индивидуального вознаграждения. Это мотивирует сотрудников к достижению целей и высоким результатам, так как они видят прямую связь между усилиями и вознаграждением.

**Вопрос 6**. Возможен ли успех подобной мотивационной программы на предприятиях других отраслей, в том числе отраслей нематериального производства?  
-Подобная мотивационная программа, ориентированная на учет ожиданий сотрудников, их вовлечение в процесс принятия решений и система вознаграждения за успех, может быть успешной на предприятиях различных отраслей. Важно адаптировать принципы мотивации к специфике деятельности и потребностям сотрудников для достижения эффективных результатов.

**Контрольные вопросы**

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

Существует ряд современных теорий мотивации, которые учитывают разнообразие потребностей и мотивов сотрудников в организации. Некоторые из них включают:  
1. Теория самоопределения: утверждает, что люди мотивированы двигаться в направлении реализации своего потенциала и самостоятельности. Основные потребности — компетенция, связь и автономия.  
2. Теория ожидания: предполагает, что мотивация зависит от ожидания сотрудника от своего усилия и связанных с ним результатов. Чем больше уверенность в достижимости цели и привлекательности исхода, тем больше мотивация.  
3. Теория справедливости: Основана на идее соответствия между усилиями сотрудника, вознаграждением и оценкой в сравнении с другими. Люди стремятся к справедливости и равноправию в обмене усилиями и вознаграждением.  
4. Теория целей: утверждает, что постановка четких, специфических и достижимых целей стимулирует мотивацию и эффективность работников.  
5. Теория награждения и признания: подчеркивает важность системы вознаграждения, поощрения и признания заслуг для удовлетворения и мотивации сотрудников.

**Вопрос 2**.В чём сущность теории МакКлелланда?

Теория МакКлелланда, также известная как Теория трех потребностей, разработана американским психологом Дэвидом МакКлелландом. Согласно этой теории, существуют три базовые потребности:  
1. Потребность в достижении:  
- Люди с высокой потребностью в достижении стремятся к выполнению задач и достижению целей. Они ищут ситуации, где они могут превзойти себя и получить признание за свои успехи.  
2. Потребность во власти:  
- Эта потребность связана с желанием контролировать других, влиять на окружающих и иметь власть. Люди с высокой потребностью во власти стремятся к лидерству и контролю над ситуацией.  
3. Потребность в принятии:  
- Эта потребность связана с желанием установления и поддержания отношений с другими людьми. Люди с высокой потребностью в принятии ценят социальную принадлежность, коллективность и взаимопонимание.

Согласно теории, у каждого человека присутствует комбинация этих трех потребностей, но одна из них может быть доминирующей. Понимание этих потребностей позволяет эффективно мотивировать сотрудников, обеспечивая ситуации и возможности, которые соответствуют их основным потребностям.

**Вопрос 3**. В особенности теории В.Врума и Портера – Лоулера?

Теория Врума:  
Теория ожидания Врума разработана Виктором Врумом и предполагает, что мотивация сотрудников зависит от трех ключевых элементов:  
1. Ожидание: Это уверенность сотрудника в том, что его усилия приведут к достижению желаемого результата.  
2. Полезность: Это оценка сотрудником того, насколько вероятно получить вознаграждение за достижение цели.  
3. Ценность: Это степень желаемости для сотрудника возможных вознаграждений.  
Таким образом, сотрудники будут мотивированы, если они верят в успешное завершение задачи , уверены, что их усилия будут вознаграждены, и ценят возможное вознаграждение .  
  
Теория Лоулера   
Теория Лоулера представляет расширение модели Портера и Лоулера и учитывает дополнительные аспекты мотивации, такие как:  
1. Ожидание вознаграждения: Уверенность сотрудника в том, что его усилия приведут к получению желаемого вознаграждения.  
2. Желание заслуг: Степень желания сотрудником предлагаемого вознаграждения.  
Такие модели уточняют взаимосвязь между усилиями сотрудника, результатами работы и вознаграждением, что помогает формировать более точные и эффективные методы мотивации персонала в организации.