

Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области
ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

Практическое занятие №28.
Мотивация и стимулирование сотрудников
предприятия
МДК.05.01

Составитель: Авдеев И.А.
студент 44 группы,
специальность 09.02.05
«Прикладная информатика (по
отраслям)»
Преподаватель: Анашкина
Т.С., преподаватель математики
и информатики

г. Красноуфимск
2024

Выводы по теме «Границы использования наказаний и поощрений».

Наказания и поощрения оказывают значительное влияние на психологическое состояние человека. Непропорциональные или несправедливые наказания могут вызвать чувство обиды, злости или даже агрессии, тогда как подходящие поощрения могут повысить мотивацию и улучшить эмоциональное состояние.

Важно учитывать различные типы поощрений и наказаний, такие как материальные вознаграждения, словесные похвалы, наказания временной природы и т. д. Некоторые из них могут быть более эффективными в конкретных ситуациях, чем другие.

Распределение наказаний и поощрений должно быть справедливым и последовательным. Несправедливость или противоречивость в применении могут подорвать доверие и авторитет того, кто их применяет, и вызвать недовольство среди получателей.

Вопросы:

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

- - Физиологические потребности: Работники получают достойную заработную плату, что удовлетворяет потребность в материальной стабильности.
- - Потребности в безопасности: Работники участвуют в принятии решений, что обеспечивает им ощущение контроля и безопасности на рабочем месте.
- - Социальные потребности: Участие в принятии решений и работа в группах способствует укреплению социальных связей и принадлежности к коллективу.
- - Потребности в уважении: Признание и возможность самореализации через участие в управлении и принятии решений.
- - Потребности в самоактуализации: Работники имеют возможность развиваться, участвуя в процессе принятия решений и улучшении производственных процессов.

2. Политика использования мотивационной теории ожидания успешна по следующим причинам:

- - Работники могут видеть прямую связь между своими усилиями и результатами.
- - Участие работников в принятии решений и возможность влиять на процессы мотивируют их к более высокой производительности.
- - Разделение прибыли между работниками стимулирует их к достижению общих целей предприятия.

3. Учитывая уровень участия работников в управлении, возможность влиять на процессы и распределение прибыли, работа на этом предприятии может быть привлекательной для тех, кто ценит свою автономию, возможность реализовать свои идеи и желает чувствовать себя значимым членом коллектива.

4. Романов концентрировал внимание на мотивационных факторах Герцберга в своей программе мотивации. Он стремился создать условия для самореализации работников, уделял внимание их потребностям в признании, уважении, участии в принятии решений и возможности влиять на процессы на предприятии.

5. Система вознаграждения на мясокомбинате основана на разделении прибыли между работниками каждые шесть месяцев. Кроме того, индивидуальное участие в разделенной прибыли определяется результатами оценки уровня выполнения работы каждым сотрудником. Также важным элементом является участие работников в принятии решений и возможность влиять на процессы на предприятии.

6. Успех подобной мотивационной программы на предприятиях других отраслей, включая нематериальное производство, возможен при условии, что она будет адаптирована к специфике конкретной отрасли и потребностям работников. Принципы участия в управлении, распределения прибыли и возможности самореализации могут быть успешно применены в различных сферах деятельности, поддерживая мотивацию и производительность сотрудников

Контрольные вопросы

1. Современные теории мотивации:

- Теорию ожидания, предложенную Виктором Врумом, которая утверждает, что мотивация зависит от ожидаемого результата и уверенности в своих способностях достичь этого результата.
- Теорию справедливости, разработанную Стейси Адамсом, которая утверждает, что мотивация зависит от ощущения справедливости в распределении вознаграждения по сравнению с другими.
- Теорию самоопределения, предложенную Эдвардом Деци и Ричардом Райаном, которая утверждает, что мотивация возникает, когда у человека есть ощущение автономии, компетенции и связи с другими.
- Теорию активации, которая утверждает, что мотивация зависит от уровня активации организма.

- Теорию целей, которая утверждает, что установка четких и достижимых целей мотивирует людей к деятельности.

2. Теория МакКлелланда, также известная как теория трех потребностей, была предложена Дэвидом МакКлелландом. Она утверждает, что у людей есть три основные потребности:

- Потребность в достижении (need for achievement): стремление к успеху в выполнении задач и достижению целей.
- Потребность во власти (need for power): стремление к контролю над другими или над собой.
- Потребность в принадлежности (need for affiliation): стремление к тесным и дружественным отношениям с другими людьми.

3. Теория Врума и Портера-Лоулера объединяет идеи об ожиданиях и целях. Согласно этой теории, мотивация зависит от четырех факторов:

- Ожидаемость: уверенность в том, что усилия приведут к желаемому результату.
- Инструментальность: уверенность в том, что достижение желаемого результата приведет к получению вознаграждения.
- Ценность: степень привлекательности или ценности вознаграждения для человека.
- Справедливость: ощущение справедливости в распределении вознаграждения.