

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

**ПЗ №31. Мотивация и стимулирование сотрудников
предприятия
МДК05.01**

Составитель: Игнатьева С.И.,
студентка 44 группы, специальность
09.02.05 Прикладная информатика
(по отраслям)

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

г. Красноуфимск
2024

Часть 1

Проанализируйте и сделайте вывод по теме "Границы использования наказания и поощрения"

Границы использования наказания и поощрения важно определить, чтобы обеспечить эффективность и эффективность управления персоналом. Наказания и поощрения могут быть использованы для мотивации сотрудников, но их неправильное использование может привести к негативным последствиям.

Сначала следует определить, когда использование наказания и поощрения целесообразно. Наказание следует использовать в случае нарушения правил и стандартов организации, а также в случае неэффективного выполнения работы сотрудником. Поощрение, с другой стороны, следует использовать для поощрения достижений и стимулирования сотрудников к достижению целей.

Важно также определить границы использования наказания и поощрения. Наказание не должно быть излишним или недопустимо жестким, чтобы не привести к демотивации сотрудников или созданию враждебной атмосферы в организации. Поощрение, в свою очередь, должно быть справедливым и соответствовать достигнутым результатам.

Вывод: границы использования наказания и поощрения в управлении персоналом должны быть определены четкими правилами и политиками, которые поддерживают профессиональную и доверительную атмосферу в организации. Сбалансированный подход к использованию наказания и поощрения поможет достичь желаемых результатов в управлении персоналом и повысить производительность и эффективность работы коллектива.

Часть 2

Вопросы:

1. Каким образом и в какой степени мотивационная политика Романова удовлетворяет потребности из иерархии А. Маслоу?

Мотивационная политика Романова удовлетворяет все потребности из иерархии А. Маслоу, поскольку:

1. Физические потребности (первая ступень пирамиды) удовлетворяются с помощью зарплат и премии, которые начисляются в зависимости от действий и достижений работника;
2. Безопасность и защищенность (вторая ступень пирамиды) удовлетворяется четкому следованию технике безопасности;
3. Социальные потребности (третья ступень пирамиды) удовлетворяются работой в бригаде и с помощью новой системы оплаты «Разделенное участие в результатах мясокомбината».
4. Потребность в уважении (четвёртая ступень пирамиды) получает каждый работник благодаря тому, что любое достижение участника бригады учитывается и влияет не только на его зарплату и получаемую премию, но еще и на всю деятельность мясокомбината, получая уважение от своих коллег и руководителей.
5. Самореализация (пятая ступень пирамиды) работника проявляется в том, что каждый работник может участвовать в работе мясокомбината и может реализовать себя, как специалист, все его предложения учитываются и могут внедриться в процесс работы, что позволяет ему чувствовать себя причастным к достижениям и прогрессу организации.

2. Объясните успех политики использования мотивационной теории ожидания?

Успех политики использования мотивационной теории ожидания обоснован тем, что он удовлетворяет те уровни пирамиды А. Маслоу, которые чаще всего игнорируются.

Уважение и самореализация при хорошем уровне жизни необходимы персоналу, поскольку самые базовые потребности у него в стандартной ситуации будут удовлетворены хотя бы тем, что он может получать зарплату, взаимодействовать в коллективе и иметь возможность работать по всем требованиям техники безопасности (удовлетворены физические и социальные потребности, а также получены безопасность и защищенность). Из чего следует,

что только первые две указанные потребности могут в достаточной степени замотивировать работника на успешную и эффективную работу.

3. *Желали бы вы работать на Подмосковном мясокомбинате? Обоснуйте свой ответ.*

На Подмосковном комбинате, после обучения на специалиста по прикладной информатике стоит пойти работать лишь в том случае, если будет возможна работа в сферах деятельности, связанных с полученным образованием.

То есть на должности системного администратора или специалиста, связанного с работой с базами данных, с документооборотом или с аппаратами с программным обеспечением.

Таким образом, я бы рассмотрел возможность работы на Подмосковном мясокомбинате так как остальные условия удовлетворены и перспективное предложение для развития карьеры.

4. *Концентрировал ли Романов внимание на гигиенических факторах или на мотивационных факторах Герцберга в своей программе мотивации?*

Романов концентрировал внимание на мотивационных и гигиенических факторах Герцберга в своей программе мотивации, поскольку были использованы следующие факторы:

Относятся к мотивационным факторам:

- Успех – сотрудник может поставить цель, которая способна повлиять на всю деятельность мясокомбината (разработка бригадой технологии внедрения специальной пластиковой вакуумной упаковки);
- Продвижение по службе – группы или бригады ответственны за достижения и результаты работника, поэтому внутри нее могут уволить или повысить его;
- Признание и одобрение результатов работы – получено признание от коллег и руководства, при эффективном выполнении обязанностей;
- Высокая степень ответственности – работа каждого работника важна для деятельности мясокомбината и способна сильно на него повлиять (качество

продукции), а также работники сами выполняют проверку качества продукции, проводят контроль и изменение работы мясокомбината при разрешении руководства, а также бригада или группа ответственна за отбор, подготовку и оценку своих работников, они принимают решения по графику работы, требуемому бюджету и обновлению оборудования;

- Возможность творческого и профессионального роста – руководители, которые не способны компетентно выполнять свои обязанности, получают возможность для переподготовки, а обычные работники в обязательном порядке проходят обучение и подготовку к работе.

5. Охарактеризуйте существующую на мясокомбинате систему вознаграждений?

Существующая система вознаграждений базируется на финансовом вознаграждении, так работники делали свою работу и уходили. Финансовой системы вознаграждений часто недостаточно для полной мотивации работников. Например, в мясокомбинате работники не следили за тем, как их работа влияет на чужую, но свою они делали на достаточно хорошем уровне.

6. Возможен ли успех подобной мотивационной программы на предприятиях других отраслей, в том числе отраслей нематериального производства?

Подобный успех мотивационной программы возможен на предприятиях других отраслей, в том числе и нематериального производства. Однако мотивационную программу необходимо в любом случае перестраивать под другую отрасль. Поскольку любой работник зачастую может воспользоваться своим продуктом, в том числе и в отраслях нематериального производства.

Контрольные вопросы:

1. Какие современные теории мотивации вы знаете?

Содержательные теории мотивации:

- теория Хаббарда;
- теория Тейлора;

- Теория иерархии потребностей А. Маслоу;
- Теория «мотивационной гигиены» (двухфакторная модель) Герцберга;
- Теория мотивации ERG Альдерфера;
- Теория приобретенных потребностей МакКлелланда.

Процессуальные теории мотивации:

- Теория справедливости Адамса,
- Теория ожиданий Врума,
- Теория Мак-Грегора,
- Теория подкрепления Скиннера,
- Комплексная теория Портера — Лоулера.
- Теория постановки целей Локка;
- Теория партисипативного управления;
- Психоаналитическая теория Фрейда;
- Теория условных рефлексов Павлова.

2. В чем сущность теории МакКлелланда?

В ней представлены высшие уровни иерархии потребностей А. Маслоу в своей трактовке. Дэвид МакКлелланд считал, что людям присущи потребности власти, успеха и причастности.

Согласно данной теории:

Потребность во власти удовлетворяется воздействием на других и получением внимания от них.

Потребности во власти являются наиболее приоритетными. Они обуславливаются обучением человека и его жизненным опытом и состоят в том, что человек тяготеет к контролю над действиями других людей как к способу оказывать на них существенное воздействие. Люди с преобладающей потребностью к власти, в свою очередь, разделяются на два типа:

К первому типу относятся люди, стремящиеся к власти ради самого властвования. Их привлекает наличие возможности командовать и влиять на других людей. Интересы общества или организации имеют для них второстепенное значение.

Ко второму типу принадлежат люди, стремящиеся к власти ради решения коллективных общественных задач или задач организации.

Потребность в успехе удовлетворяется процессом доведения работы до успешного завершения.

Потребности в успехе удовлетворяются только тогда, когда начатая работа успешно доведена до конца. Люди, стремящиеся к успеху, ставят перед собой задачи повышенной сложности и желают получить отзывы о проделанной ими работе и своей деятельности вообще. Например, у руководителя организации желание достичь успеха может проявляться в инициативе, стремлении к оправданному риску. В том случае, если он боится потерпеть неудачу, он будет стараться не принимать участие в такой деятельности, где нужно быть инициативным и брать на себя ответственность. Такой человек будет стремиться к сведению к минимуму вероятности того, что его имиджу будет нанесён ущерб.

Потребность в успехе как мотивация к достижениям присуща подавляющему большинству людей. Но уровень её развития у каждого человека различен. Однако именно от этого уровня будет зависеть результативность деятельности человека и его профессиональный успех в любой сфере.

Потребность в причастности удовлетворяется в налаживании дружеских отношений и в оказании помощи другим.

Потребности в причастности также называют партисипативными потребностями или потребностями в соучастии. Они могут выражаться в стремлениях к культурным, интеллигентным и дружественным отношениям с окружающими людьми. Но люди с преобладающими потребностями в причастности нередко стремятся не только к тому, чтобы установить с другими

людьми хорошие отношения, но и желают найти поддержку и одобрение в глазах значимых и авторитетных для них людей.

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

Теория В. Врума:

Теория ожиданий Виктора Врума гласит о том, что человек выбирает действия, которые есть у него в представлении, и ведет к определенным последствиям. То есть человек совершает действие ради того, чтобы получить предполагаемое или, наоборот, чтобы не получить отрицательного результата.

В теории выделяют три основных момента мотивации человека:

Ожидание. Согласно теории, ожидание является представлением человека о том, что затраченные им усилия приведут к ожидаемому и желаемому результату.

Содействие. В. Врум писал о том, что под содействием понимается надежда человека на вознаграждение в зависимости от результатов.

Валентность. Валентность представляет собой предполагаемую степень относительного удовлетворения или неудовлетворения, которая возникает вследствие получения определенного вознаграждения.

Мотивация, согласно теории, является составляющей функцией всех трех компонентов. Из этого следует, что она будет высокой тогда, когда все составляющие высоки. В случае, если один из этих трех компонентов равен нулю, общий уровень мотивации будет также равен нулю. Если рабочий верит, что его усилия приведут к результату, который будет вознагражден, мотивация будет отсутствовать, если валентность ожидаемого вознаграждения равна нулю.

Теория Портера-Лоулера:

Комплексная процессуальная теория мотивации, известная как модель Портера – Лоулера, построена на основных элементах теории ожидания и теории справедливости. Двое исследователей Лайман Портер и Эдвард Лоулер разработали модель, включив в нее пять переменных величин: 1) затраченные

усилия; 2) восприятие; 3) полученные результаты; 4) вознаграждение; 5) уровень удовлетворенности.

Содержание модели Портера – Лоулера сводится к следующему: чтобы достичь определенных результатов и получить достойное вознаграждение, человек затрачивает усилия, зависящие от его способностей, опыта и квалификации. При этом размер усилий определяется ценностью вознаграждения.

Один из наиболее важных выводов теории Портера – Лоулера состоит в том, что результативный труд ведет к удовлетворению. Это прямо противоположно мнению, которое исповедует на этот счет большинство руководителей организаций. Модель Портера – Лоулера показала в частности, что мотивация не является простым элементом в цепи причинно-следственных связей.