

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: Баталов Н.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
КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ	8

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 распределения 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 (распределение 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