

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/esse/49898>

Тип работы: Эссе

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1 Понятие и цели мотивации 4

2 Теории мотивации персонала 5

3 Виды мотивации персонала 7

Заключение 12

Список использованных источников 13

Введение

Нечасто можно встретить человека, который целиком и полностью доволен своей работой. Все потому, что зачастую люди занимают должности не по призванию. Но в силах руководителя сделать так, чтобы рабочий процесс был комфортным для всех, а сотрудники выполняли свои обязанности с удовольствием.

Успешные бизнесмены не понаслышке знают, о том, что своих работников нужно стимулировать и всячески поощрять, т. е. мотивировать. От этого зависит производительность труда, качество выполняемой работы, перспектива развития компании и т. д.

Мотивация персонала в организации – это мероприятия, направленные на подсознание человека, когда у него появляется желание эффективно работать и качественно выполнять должностные обязанности.

Для примера, представьте себе коллектив, где начальнику нет дела до своих подчиненных. Ему важно, чтобы работа была выполнена в полном объеме. Если у сотрудника что-то не получается, то он будет оштрафован, получит выговор или другое наказание. В таком коллективе будет наблюдаться нездоровая атмосфера. Все работники будут трудиться не по желанию, а по принуждению, с целью заработать деньги. Теперь рассмотрим другой вариант, где работодатель всячески мотивирует персонал. В такой организации наверняка дружеские отношения у всех сотрудников, они знают, ради чего работают, постоянно развиваются, приносят пользу компании и получают от этого моральное удовлетворение.

Хороший руководитель просто обязан уметь стимулировать персонал. От этого выигрывают все, начиная от рядовых работников, заканчивая самым высоким руководством фирмы.

1 Понятие и цели мотивации

Мотивация персонала – это эффективная система методов для повышения производительности труда.

Мотивация персонала включает в себя совокупность стимулов, которые определяют поведение конкретного индивида.

Следовательно, это некий набор действий со стороны руководителя, направленный на улучшение трудоспособности работников, а также способы привлечения квалифицированных и талантливых специалистов и их удержания.

Каждый работодатель самостоятельно определяет методы, которые побуждают весь коллектив к активной деятельности с целью удовлетворения собственных потребностей и для достижения общей поставленной задачи. [5]

Мотивированный сотрудник получает удовольствие от работы, к которой привязан душой и телом, и испытывает радость. Насильственным образом этого достичь нельзя. Признание достижений и поощрение работников – непростой процесс, требующий учета количества и качества труда, и все обстоятельства возникновения и развития мотивов поведения. Поэтому для руководителя важно выбрать правильную систему мотивации в отношении подчинённых, причем к каждому требуется особый подход. [3]

Мотивацию проводят для того, чтобы объединить интересы предприятия и сотрудника. То есть компании необходима качественно выполненная работа, а персоналу – достойная зарплата.

Но это не единственная цель, которую преследует стимулирование работников.

Мотивируя сотрудников, руководители стремятся:

- заинтересовать и привлечь ценные кадры;
- минимизировать число увольняющихся (устранить «текучку кадров»);
- выявить и заслуженно наградить лучших сотрудников;
- осуществлять контроль за выплатами. [5]

2 Теории мотивации персонала

Многие начинающие бизнесмены бездумно подходят к решению вопросов мотивации. Но для того чтобы добиться желаемых результатов, мало просто выплачивать премии. Необходимо проблему проанализировать и перейти к ее грамотному разрешению.

Для этого необходимо изучить теории мотивации известных людей. Их мы сейчас и рассмотрим.

Абрахам Маслоу утверждал, что для того, чтобы эффективно стимулировать своих работников, необходимо изучить их потребности.

Он их разделил на 5 категорий:

Физические потребности – это желание человека удовлетворять свои потребности на физиологическом уровне (пить, есть, отдыхать, иметь дом и т. д.).

Потребность находиться в безопасности – все люди стремятся быть уверенными в завтрашнем дне. Им важно чувствовать физическую и эмоциональную безопасность.

Потребности социального характера – каждый человек желает быть частью социума. Он стремится обзавестись семьей, друзьями и т. д.

Потребность в признании и уважении – люди стремятся быть независимыми, признанными, иметь статус и авторитет.

Потребность самовыражаться – человек всегда стремится покорять вершины, развиваться как личность, реализовывать свои возможности.

Список потребностей составлен таким образом, что первый пункт наиболее важен, а последний менее значим. Руководителю необязательно выполнять все на 100%, но важно попытаться затронуть каждую потребность. [6]

Теория Дугласа Макгрегора основывается на том, что людьми можно управлять 2 способами.

Список использованных источников

- 1) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. — 292 с.
- 2) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». –М.: МИИТ, 2014. – 242 с.
- 3) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2014. — 177 с.
- 4) Кравченко А.И. История менеджмента: учебник/А.И. Кравченко М.: Академ. Проект: Трикста, 2015. — 560 с.
- 5) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.
- 6) Теория человеческой мотивации // Маслоу А. Мотивация и личность. Пер. А. М. Татлыбаевой. — К.: Psylib, 2014.
- 7) Теория X и теория Y/ Дугласа Макгрегора Пер. А. М. Татлыбаевой. — К.: Psylib, 2014.
- 8) Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / И.Б. Тесленк; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015. – 80 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/esse/49898>