

image not found or type unknown



Тема работы является актуальной, поскольку на данном этапе общественного развития теория и практика менеджмента остро сталкиваются с эффективными методами мотивации работников.

Успех организации зависит от умения менеджеров учитывать индивидуальные психологические особенности работников в процессе формирования систем мотивации и стимулирования труда.

Толкования самого смысла мотивации не имеет точного определения. Мотивация имеет две стороны медали. Одна сторона медали подразумевает удовлетворение собственных желаний и принятие решение как себя вести, чтобы их достичь. С другой стороны, это своего рода рычаг воздействия на подчиненных, чтобы они самостоятельно стремились достичь поставленную цель и получили награду за свои старания. Также хорошо продуманная награда, является одним из средств осуществления потребностей человека. В данном случае награда является средством управления мотивацией. Награда не может быть универсальной. Награда является стимулом. При формировании награды, обязательно нужно понимать, личные качества рабочих и предугадывать их потребности и знать, чего им не хватает или хотелось бы иметь.

В самой общей форме мотивация человека к действию понимается как совокупность внешних и внутренних факторов, побуждающих человека совершать определенные действия сознательно или неосознанно. Отношения между личной властью и поведением человека опосредованы очень сложной системой взаимодействий, поэтому разные люди могут по-разному реагировать на одно и то же воздействие одной и той же силы. Кроме того, поведение человека и его поведение, в свою очередь, влияют на его реакцию на воздействие, поэтому степень воздействия и направление поведения, вызванного воздействием, могут быть изменены.

Мотивация – это комбинация внутренних и внешних движущих сил, которая мотивирует человека на работу, устанавливает его границы и формы и дает ему направление, направленное на достижение определенных целей.

Влияние мотивации на поведение человека зависит от многих факторов, во многом одних и может быть изменено под влиянием обратной связи от человеческой деятельности.

Чтобы полностью раскрыть понятие мотивации, необходимо рассмотреть три аспекта этого явления:

- что зависит от мотивации в человеческой деятельности;
- какое соотношение внутренних и внешних сил;
- как мотивация связана с деятельностью человека.

Мотивация является внутренней мотивацией для определенных действий. Мотивация носит «индивидуальный» характер, в зависимости от различных внешних и внутренних факторов, связанных с этим человеком, а также от других мотивационных действий. Мотивация не только побуждает человека к действиям, но и определяет, что должно быть сделано и как выполнять такие действия. В частности, если мотивация ведет к устранению необходимых действий, эти действия могут быть совершенно разными для разных людей, даже если они чувствуют схожие интересы.

Поведение человека обычно определяется не мотивом, а всей их совокупностью. Мотивации могут быть связаны друг с другом в зависимости от степени их влияния на поведение человека, поэтому мотивационная структура человека может рассматриваться в качестве основы для выполнения определенных действий.

Мотивация – это процесс воздействия на человека, чтобы побудить его предпринять определенные действия, пробудив некоторые из его мотивов. Мотивация является основой управления людьми, и во многом определяет эффективность управления.

Существует два основных типа мотивации, основанные на том, какие стимулы и какие задачи она решает.

К первому типу относится тот факт, что определенные мотивы называются действиями посредством внешних воздействий на человека, что побуждает его совершать определенные действия, ведущие к желаемому результату мотивационной темы. В этом типе мотивации надо знать, какие мотивы могут побудить человека предпринять желаемое действие и как вызвать эти мотивы.

Основная задача второго типа мотивирования – сформировать для человека определенную структуру мотивации. В этом случае основной упор делается на развитие и усиление идеальной мотивации субъекта мотивации, напротив, ослабление мотивации, препятствующей его эффективному управлению. Этот тип мотивирования носит характер воспитательной и образовательной работы и зачастую не дает каких-либо конкретных действий или результатов. Этот тип мотивации требует больших усилий, знаний и умений для ее достижения.

Стимулы – это рычаги воздействия или раздражители, вызывающие некоторые мотивы. Стимулами могут быть самостоятельные вещи, деятельность иных людей, обязательства, обязанности перевозчика и возможности, предоставляемые человеку в качестве компенсации за его действия. Реакция человека на отдельные стимулы может даже не контролироваться сознательно. Использование различных механизмов стимулирования для мотивации людей называется процессом стимулирования и имеет разные формы. Одной из наиболее распространенных форм является материальное стимулирование, которое является очень мощным.

Стимулирование отличается от мотивации: стимул является одним из средств, с помощью которого можно осуществлять мотивацию. В то же время, чем выше уровень развития командных отношений, тем меньше стимулирующих механизмов используются в качестве средства управления. Оказывается, мотивация влияет на такие характеристики деятельности, как усилие, тяжелый труд, настойчивость, добросовестность, направленность и др.

Можно выполнять одну и ту же работу с разными усилиями - это зависит от того, сколько у них мотивации, чтобы тратить много энергии на выполнение своей работы.

Человек может проявлять различные уровни усилий, выполняя свою роль в организации.

Мотивация также влияет на постоянство и начало развития бизнеса.

Честность в выполнении работ, что означает ответственное выполнение работ со всеми необходимыми требованиями и правилами, во многих случаях является наиболее важным условием успешного выполнения задачи.

Направленность указывает на цель работника путем выполнения определенных действий. Для руководства важно понимать направленность, в котором работают сотрудники, но также важно иметь возможность при необходимости использовать

мотивацию для направления этих действий на достижение определенных целей.

Такое рассмотрение процесса мотивации является весьма условным, поскольку в реальной жизни нет четкого различия между этапами и отсутствует отдельный процесс мотивации. Однако, чтобы лучше понять процесс мотивации, рекомендуется разделить его на несколько этапов:

1. появление спроса. Потребность выражается в точное время и начинает «требовать» от человека, чтобы он нашел случай для ее ликвидации;
2. найдите способы устранить потребность. Как только потребность возникает и вызывает проблемы у человека, он начинает искать способы ее устранения: удовлетворенность, подавление, не замечать;
3. определите цель (направление) действия. Сотрудники записывают, что они должны делать и какие инструменты они должны использовать, чтобы устранить потребность. На этом этапе он устанавливает:
 - что он должен получить, чтобы устранить потребность;
 - что он собирается сделать, чтобы получить то, что он хочет;
 - насколько он может достичь того, чего хочет;
 - насколько то, что он желает получить, может устранить потребность;
1. осуществление действия. На этом этапе люди хотят совершить те действия, которые помогут им ликвидировать свои потребности. Так как во время совершения действий для достижения цели происходит противоположное действие на мотивацию, в этот момент цели могут измениться;
2. приём награды за совершенные действия. При выполнении работы, люди награждаются, те что могут использовать для осуществление своих желаний, или совершить бартер на желаемые ему вещи. На данном промежутке времени выясняется, достиг ли человек своими действиями результата, которого ожидал или же его мотивация усилится, если он не достиг желаемого или наоборот угаснет;
3. осуществление потребности. В зависимости от степени снижения стресса из-за потребности. При достижении цели и осуществлении своих желаний, теряет ли интерес человек и мотивацию. До тех пор, пока человек не оставит перед собой цель, или же ему эту цель озвучат со стороны и предложат награду.

Следовательно, даже при глубоком понимании мотивационной структуры человека могут возникнуть его поведенческие мотивы, неожиданные изменения в поведении человека и его неожиданные реакции на эффекты мотивации;

- разный уровень воздействия идентичных мотивов на разных людей, различная степень зависимости действия одних мотивов от других. У мотивации могут быть разные последствия, все это зависит от людей и их приоритетов. Кто-то хочет добиться поставленной цели больше другого. Однако может быть и такая ситуация, что оба человека сильно замотивированы для достижения общей цели, но у одного эта цель является приоритетом, а у другого есть вторичные цели, которые пересекаются приоритетами с поставленной целью. То в таком случае тот человек у которого поставленная цель является первым приоритетом, то человек её достигнет любыми способами, а второй будет вести себя иначе.

Проведенное исследование особенностей и направлений формирования эффективной системы мотивации, способной качественным образом повлиять на качество работы, производительность труда, стремление к профессиональному развитию.

Список использованной литературы

1. Кузнецов, И.Н. Эффективный руководитель / И.Н. Кузнецов. – М.: Дашков и К^о, 2016. – 596 с.
2. Магомедов, К.О. Местное самоуправление в Российской Федерации: проблемы функционирования и развития / К.О. Магомедов. – М. 2016. – 112 с.
3. Прохоров, В. Мотивация труда на российских предприятиях. / В. Прохоров // Финансовый директор. – 2018. – №11. – С. 18 – 22.
4. Яковлев, В. Кадры для местного самоуправления / В. Яковлев // Государственная служба. – 2018. – №5. – С. 26-31.