

image not found or type unknown



Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Актуальность темы исследования.

Вопрос мотивации является ключевым в области управления персоналом и особенно актуален тогда, когда обостряется конкуренция.

Существуют различные методы мотивации персонала, к которым относят экономические и не экономические методы. В эссе мы рассмотрим не экономические методы мотивации - моральная мотивация.

В эссе необходимо разобрать ряд задач:

- 1) углубится в термин «моральная мотивация»;
- 2) какие существуют виды моральной мотивации;
- 3) как применять моральную мотивацию на практике в кадровом производстве.

«Не большая мудрость сказать человеку укорительное слово, но большая мудрость сказать такое слово, которое бы, не поругавшись над бедою человека, ободрило бы его, придало бы духу ему, как шпоры придают духу коню, освеженному водопоем».

[1]

Н.В.Гоголь

1. Основное понятие «моральная мотивация».

Интерес к проблеме мотивации и стимулирования возник еще до появления теории управления как науки. Научному изучению причин активности человека положили начало великие мыслители древности - Аристотель, Гераклит, Демокрит, Платон, Сократ.

Для классических теорий управления трудом (Ф. Тейлор, а. Файоль, Г. Форд) характерным является механический подход к человеку и оценке его роли в производственном процессе, который полностью определил отношение к

работнику и подход к мотивации и стимулированию его труда. [2]

В современном мире любая организация делится на несколько составляющих: кадровая политика, взаимоотношения в коллективе, социально-психологические аспекты управления.

Ключевое место всегда будет занимать вопрос о повышении производительности сотрудников, через рост инициативности, стимулировании и мотивации.

мотивация труда - это внутренний процесс, происходящий под воздействием потребностей в благах и выражающийся в формировании мотива поведения личности с целью активизации трудовой деятельности на основе общественного разделения труда и развития частной собственности [3]

Моральное стимулирование трудовой деятельности - это регулирование поведения работника на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание, повышающих престиж работника.

Главная задача сейчас с точки зрения мотивационных процессов — сделать каждого не столько собственником средств производства, сколько собственником своей рабочей силы. [4]

2. Виды моральной мотивации персонала.

Какие цели управления системой стимулирования и мотивации труда персонала:

достижение эффективности и конкурентоспособности компании;

рост производительности труда;

снижение текучести персонала;

формирование приверженности компании;

развитие персонала;

улучшение управляемости персонала;

повышение качества трудовой жизни.

К видам моральной мотивации относятся:

- **Похвала от администрации.** Руководитель замечает успехи в работе и не скупится на похвалу, тогда подчинённые стремятся в дальнейшем не разочаровывать руководство. Поэтому и сейчас используются доски почета как форма поощрения добросовестных работников.
- **Продвижение по службе.** За качественное исполнение трудовых обязанностей гарантировано повышение в должности. Это повышает его статус среди коллег и способствует карьерному росту.
- **Повышение квалификации за счет организации.** Обучение повысит не только профессиональный уровень персонала, но и станет прекрасным способом мотивации для работы.
- **Создание дружелюбной, теплой атмосферы.** Дружная команда с легкостью справится с самыми сложными вопросами.
- **Создание имиджа фирмы и забота о нем.** Организация, завоевавшая популярность на рынке, привлекает не только потенциальных клиентов, но и делает престижной работу в ней - это является отличной мотивацией.
- **Организация совместного досуга.** Работа в команде - это не только совместный труд, но и отдых. Выезды на природу, спортивные соревнования, совместное посещение театра, музея, выставки способны сплотить весь коллектив, а каждый сотрудник будет дорожить своим рабочим местом. Такая мотивация персонала основана на принципе: кто хорошо отдыхает, тот хорошо работает.
- **Наличие обратной связи** - прекрасная мотивация служащих. Если каждый подчиненный знает, что его мнение небезразлично руководству, и не боится предлагать идеи модернизации работы, это позитивно сказывается на всем предприятии.

3. Моральная мотивация и способы ее применения в кадровом менеджменте.

Моральное мотивирование связано с удовлетворением вторичных потребностей человека (социальных и духовных). Человек, мотивация которого основана на удовлетворении высших потребностей, более склонен к самоуправлению и ожидает, прежде всего, моральных стимулов к работе.

В первую очередь это: потребность в самоуважении, потребность в справедливом признании, потребность в самореализации, потребность во внимании и заботе со стороны администрации, потребность в достижении успеха, желание видеть свой вклад в общем результате и др. Практика использования широкого набора средств моральной мотивации показывает, что умелое обращение к этим, как их называют, социальным, потребностям оказывается в высшей степени эффективным.

При создании системы моральной мотивации необходимо помнить о единстве двух противоположностей - потребности быть индивидуальностью, личностью и потребностью быть частью трудового коллектива.

Заключение.

В настоящее время добиться успеха для организации, избегая проблему мотивации сотрудников, невозможно. Каждый человек, как и организация, стремится к успеху. Успех - это реализованные цели, для достижения которых сотрудник приложил максимум усилий. Успех без признания приводит к разочарованию, убивает инициативу. Этого не случится, если подчиненным, добившийся успеха, делегировать дополнительные права и полномочия.

Но не стоит забывать, что разработка систем моральной мотивации представляет собой комплексный подход. Создавая свою собственную систему моральной мотивации персонала, учитывайте мнение всех сотрудников. Они сами подскажут вам, как их лучше мотивировать, главное прислушаться, только тогда мотивация станет по-настоящему эффективной.

Список использованной литературы:

[1] Н.В.Гоголь Тарас Бульба

[2] Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

[3] Кибанов А.Я. Энциклопедический словарь

[4] Кибанов А.Я. Управление персоналом организации