

image not found or type unknown



В своем эссе на свободную тему я хотел бы рассмотреть основные виды и методы мотивации персонала на сервисном предприятии, а так же основу модели построения сбалансированной системы мотивации.

Мотивация, с точки зрения психологии и менеджмента, подразделяется на несколько видов и имеет в своем арсенале множество методов, использование которых ограничивается только желанием управленческого состава организации использовать их. Мы рассмотрим основные виды и методы мотивации персонала на предприятии.

Виды мотивации:

Экстринсивная и интринсивная

Экстринсивная мотивация (внешняя) – группа мотивов, обусловленных действием внешних факторов на объект: обстоятельств, условий, стимулов, не связанных с содержанием конкретной деятельности.

Интринсивная мотивация (внутренняя) имеет внутренние причины, связанные с жизненной позицией личности: потребностями, желаниями, стремлениями, влечениями, интересами, установками. При внутренней мотивации человек действует и поступает «добровольно», не руководствуясь внешними обстоятельствами.

Положительная и отрицательная.

Различают мотивацию положительную и отрицательную. Первый вид основан на стимулах и ожиданиях положительного характера, второй – отрицательных. Примерами положительной мотивацией являются конструкции: «если я выполню какое-то действие, то получу какое-то вознаграждение», «если я не буду предпринимать этих действий, то меня вознаградят». Примерами отрицательной мотивации могут быть утверждения; «если я поступлю так, меня не накажут», «если я не буду действовать таким образом, меня не накажут». Иными словами, основное различие: ожидание позитивного подкрепления в первых случаях, и негативных – во вторых.

Устойчивая и неустойчивая.

Основы устойчивой мотивации – нужды и потребности личности, для удовлетворения которых индивид выполняет осознанные действия, не нуждаясь в дополнительных подкреплениях. Например: утолить голод, согреться после переохлаждения. При неустойчивой мотивации человеку необходима постоянная поддержка, стимулы извне. Например: сбросить мешающие килограммы, избавиться от курения.

Методы мотивации персонала - это часть организационной культуры. Основное назначение методов - обеспечение максимального привлечения рабочих, обладающих знаниями, необходимыми для решения общих задач организации. В теории выделяют следующие основные методы мотивации :

1. Принуждение - основано на чувстве страха подвергнуться наказанию, например в виде увольнения, перевода на нижеоплачиваемую работу, штраф и др.
2. Вознаграждение - основано на системе экономического (заработная плата, премии, участие в прибыли и т.п.) и неэкономического (награда, благодарность и т.д.) стимулирования высокопроизводительного труда.
3. Солидарность - развитие у работников собственных ценностей и целей, которые близки к ценностям и целям организации, что достигается путем убеждения, воспитания, обучения и создания благоприятного климата в организации.

Солидарности как методу мотивации придается большое значение там, где особенно ценят роль групповой и командной работы и прикладывают усилия для создания благоприятного климата, который объединяет работающий персонал в единый целостный коллектив.

Сбалансированная система мотивации.

Так как мотивация основана на психологии каждого отдельного сотрудника, то нет четко выраженных шаблонов эффективных систем мотивации. Мы рассмотрим некоторые обобщенные примеры и основу построения сбалансированной системы мотивации.

В системе мотивации необходимо найти верное соотношение между вознаграждением и наказанием. Негативная реакция руководства сковывает активность работника, вызывает отрицательные эмоции, создает стрессовые

ситуации, снижает степень уверенности в себе. В то же время положительная оценка проведенной работы повышает самооценку, мотивирует трудовую активность, усиливает творческую инициативу.

В основе сбалансированной системы мотивации лежит сочетание видов и методов мотивации, которое отвечает конкретным условиям, в которых работает организация. Наиболее эффективной признается совокупность материальной и нематериальной мотивации, выстроенная с помощью таких сочетаний методов, как: солидарность и вознаграждение, принуждение и солидарность, похвала и вознаграждение, критика и принуждение.

Мы рассмотрели лишь некоторые, наиболее распространенные, на мой взгляд, сочетания методов, которые могут послужить основой для сбалансированной системы мотивации персонала.