



СОЦИАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ. ПСИХОЛОГИЯ

Мотивация членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды

Кафедра
«Прикладная психология»

К. психол н., доцент М.В.
Карагачева, К. психол н., доцент С.



ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ



Uniwersytet
Ekonomiczny
w Katowicach



NAZARBAYEV N.A.
«COURSE TOWARDS
THE FUTURE: MODERNIZATION
OF KAZAKHSTAN'S IDENTITY»



POLITÉCNICA



Erasmus+

Программа подготовки магистров "Высокоскоростной железнодорожный транспорт. Инфраструктура, экономика, экология"
Master Program "Economics, Ecology and Infrastructure at High-Speed Railways" (EEIHSR)



Мотивация

Мотивация - процесс побуждения к деятельности, направленный на формирование мотивов деятельности под воздействием комплекса внешних и внутренних факторов

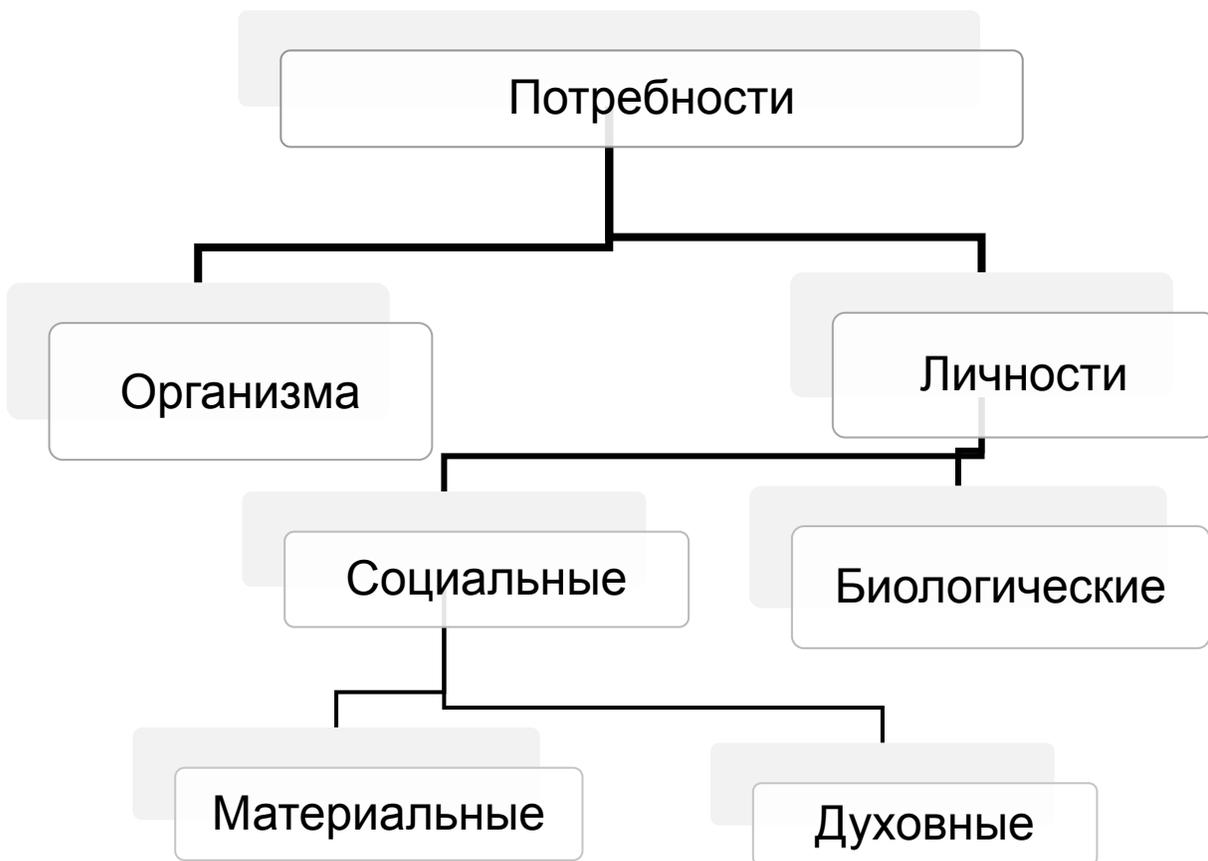
Виды мотивации:

- 1) **нормативная** – побуждение человека к определенному поведению посредством **идейно-психологического воздействия**, т. е. убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т. п.
- 2) **принудительная** – использование **власти и угрозы** ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований
- 3) **посредством стимулирования** – воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с **помощью благ – стимулов**, побуждающих работника к определенному поведению



Мотивация

Потребности – нужда в чем-то, объективно необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития организма, личности или социальной группы



виды потребностей:

- в поддержании жизнедеятельности и здоровья;
- в общении; в признании;
- в принадлежности к референтной группе и командной работе;
- в надежности и безопасности;
- в сотрудничестве с руководством компании;
- в эмоциональном напряжении и риске;
- в социальном статусе и власти;
- в независимости и свободе;
- в подчинении;
- в самоутверждении;
- в достижениях;
- в престиже;
- в радости и удовольствии;
- в стабильности;
- в новизне; в творчестве



Мотивация

Мотив – это то, что вызывает определенные действия человека, носит персонифицированный характер; это внутреннее побуждение личности к определенному поведению, направленному на удовлетворение тех или иных потребностей.

Функции мотивов:

- ориентирующая:
- смыслообразующая:
- опосредующая:
- мобилизующая:
- оправдательная:
- побуждающая:

Мотивация

Мотивы в сфере труда:

- **материальные** мотивы (работа выступает в качестве экономической необходимости, средства заработать деньги и обеспечить самостоятельность существования);
- **духовные** мотивы (человек выполняет работу потому, что ему нравится профессия, содержание трудовой деятельности);
- **социальные** мотивы (для работника важным является его место в коллективе и складывающиеся внутри него взаимоотношения).

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

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

Система мотивации персонала

1. Компенсационная система

- Оплата труда.
- Выплаты при нетрудоспособности.
- Страхование работника.
- Плата за сверхурочную работу.
- Компенсация при потере места.
- Оплата, равнозначная получаемому доходу.

2. Некомпенсационная система

- Улучшение душевного состояния и расположения духа, комплексы программ для повышения квалификации, интеллекта, эрудиции, самосовершенствования.
- Мероприятия, направленные на поднятие самооценки и собственного достоинства, на удовлетворение от своей работы.
- Сплочение и поощрение коллектива посредством проведения кооперативов.
- Постановка целей и задач. Контроль над их выполнением.
- Предложение занять лидирующую позицию.

Виды мотивации персонала

- **Материальная.** Предусматривает вознаграждение в денежном эквиваленте, в качестве услуг и материальных объектов
- **Нематериальная.** Работник получает эмоциональные выгоды, это устранение комплексов, душевное равновесие, признание собственных достоинств и др.
- **Положительная мотивация**
- **Отрицательная мотивация**
- **Внешняя мотивация.** В качестве награды предполагается, благо или наказание.
- **Внутренняя мотивация.** Предполагает самостоятельное развитие мотивации у работника.

Методы мотивации персонала:

Материальная мотивация:

- Система поощрений. Это премии, разные надбавки, бонусы и т. д.
- Система штрафов. За плохо сделанную работу по итогам худших результатов, подчиненный наказывается штрафом.

Нематериальная мотивация:

- Рост по карьерной лестнице.
- Хорошая атмосфера в коллективе.
- Трудоустройство и полный социальный пакет, согласно действующему Законодательству.
- Организация культурных и спортивных мероприятий.
- Престиж предприятия.
- Возможность обучение за счет предприятия
- Одобрительное слово от руководителя. Компании все еще используют в этих целях фактические доски почета и виртуальные на официальных сайтах предприятия.

Мотивы в процессе управления проектной деятельностью команды

1. **Воплощение замысла проекта.** Руководитель проекта должен сделать все, чтобы в значимые моменты (осуществление этапа проекта, завершение проекта) у членов команды и активных участников была удовлетворена потребность в признании и самоуважении.

2. **«Команда мечты» (dream team).** Для реализации проекта в команду приглашаются ведущие специалисты предприятия. Само по себе участие в таком проекте является престижным, возможен даже конкурсный отбор. Люди должны искренне поверить в то, что они работают в лучшей команде, только тогда будут достигнуты эффект «команды мечты» и полная самоотдача.

Мотивы в процессе управления проектной деятельностью команды

3. Материальное стимулирование.

1) Материальное вознаграждение участника проекта жестко увязано с результатами труда и потенциально превышает (иногда в несколько раз) обычную заработную плату.

2) Осуществляется доплата за участие в проекте.

3) Менеджер участвует в проекте за обычную заработную плату, но освобождается от текущих функциональных обязанностей на предприятии. Данная форма используется при присвоении статуса проекта многим текущим процессам, внедрении проектной формы управления на предприятии.

4) Менеджер участвует в проекте за обычную заработную плату и не освобождается от выполнения текущих функциональных обязанностей на предприятии. На первый план выступают нематериальные стимулы. Имеется опасность снижения ответственности работника как за исполнение текущих обязанностей, так и за участие в проекте.

Мотивы в процессе управления проектной деятельностью команды

4. Обучение. Участие в проекте является хорошей возможностью для повышения профессионального мастерства.
5. Расширение контактов. Участие в проекте резко расширяет привычный круг общения менеджера.
6. Повышение авторитета и статуса менеджера.
7. Возможность карьерного роста.
8. Самостоятельность принятия решений, повышение сложности решаемых задач.
9. Соучастие в управлении.
10. Возможность для профессиональной самореализации.

Оценка эффективности команды

- повышение навыков членов команды, позволяющих им более эффективно выполнять порученные задания;
- развитие компетенций, помогающих группе лучше работать как единой команде;
- сокращение текучести кадров;
- повышение сплоченности команды, когда члены команды могут открыто делиться информацией и опытом друг с другом для улучшения общей эффективности исполнения проекта.