

МОТИВЫ И СТИМУЛЫ В МЕНЕДЖМЕНТЕ.

Зиунов Олег М40-312Б-18

Что такое мотив и стимул?

Мотив - внутренняя причина, побуждающая к какому-либо действию или деятельности. Совокупность мотивов характеризует личность человека в социальной системе и обуславливает его поведение и реакцию на внешние воздействия. Любое действие человека, в том числе труд, осуществляется в силу внутренних причин, побуждений, в связи с потребностями, интересами, ожиданиями личности.

Стимул - внешнее воздействие на человека, группу, организационную систему, влияющее на процесс и результаты трудовой деятельности.

Стимул - это не любое внешнее воздействие, а лишь такое, побуждающий эффект которого опосредован психикой человека, отвечает его взглядам, чувствам, настроениям и, конечно же, мотивам. Получая из внешней среды стимулирующий импульс и пропуская его через свою психику, человек трансформирует этот импульс на себя, соотносит его со своими потребностями, интересами, возможностями, желаниями, ожиданиями и целевыми установками. В результате из множества вариантов появляется решение действовать именно так, а не иначе. Это решение перерастает в действие, которое приводит к определенному результату.

Мотивация и стимулирование

Мотивация - это процесс побуждения человека к деятельности во имя достижения определенных целей.

Стимулирование - это процесс регулирующего воздействия на работника факторов внешней среды с целью повышения его трудовой активности. Если мотивация подталкивает деятельность изнутри, то стимулирование привлекает ее извне возможностью удовлетворения потребностей.

Мотивы и стимулы в компании ООО “Газпром Экспорт”

Исходя из уровня жизни каждого человека, его потребности изменяются. Таким образом, разным классам рабочих сил соответствуют различные потребности.

Занимая высокую должность, управленцы в основном удовлетворили свои первичные, а также социальные потребности. В данный момент для них наибольшее значение имеет их социальный статус, признание, авторитет, реализация творческих способностей и продвижение дальше по карьерной лестнице.

Сотрудников-специалистов неуправленческого звена наибольшее значение имеет удовлетворение их социальных потребностей и потребностей в самовыражении. Это связано со стремлением людей к поддержке со стороны окружающих, признанию их заслуг, получении публичного признания, когда первичные потребности почти удовлетворены.

Для рядовых работников на первое место выходит удовлетворение их первичных потребностей, т.е. физиологических и потребностей в безопасности. Это связано со стремлением к удовлетворению потребностей, обеспечивающих человеку элементарное выживание, а также со стремлением к получению определенных социальных гарантий.

Типовыми стимулами для сотрудников являются :

- 1)Повышение в должности
- 2)Расширение полномочий
- 3)Материальная премия
- 4)Страхование жизни и здоровья, оплата медицинских услуг
- 5)Ссуды с пониженной ставкой на обучение, приобретение жилья.