

Методы мотивации

Лекция 5

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

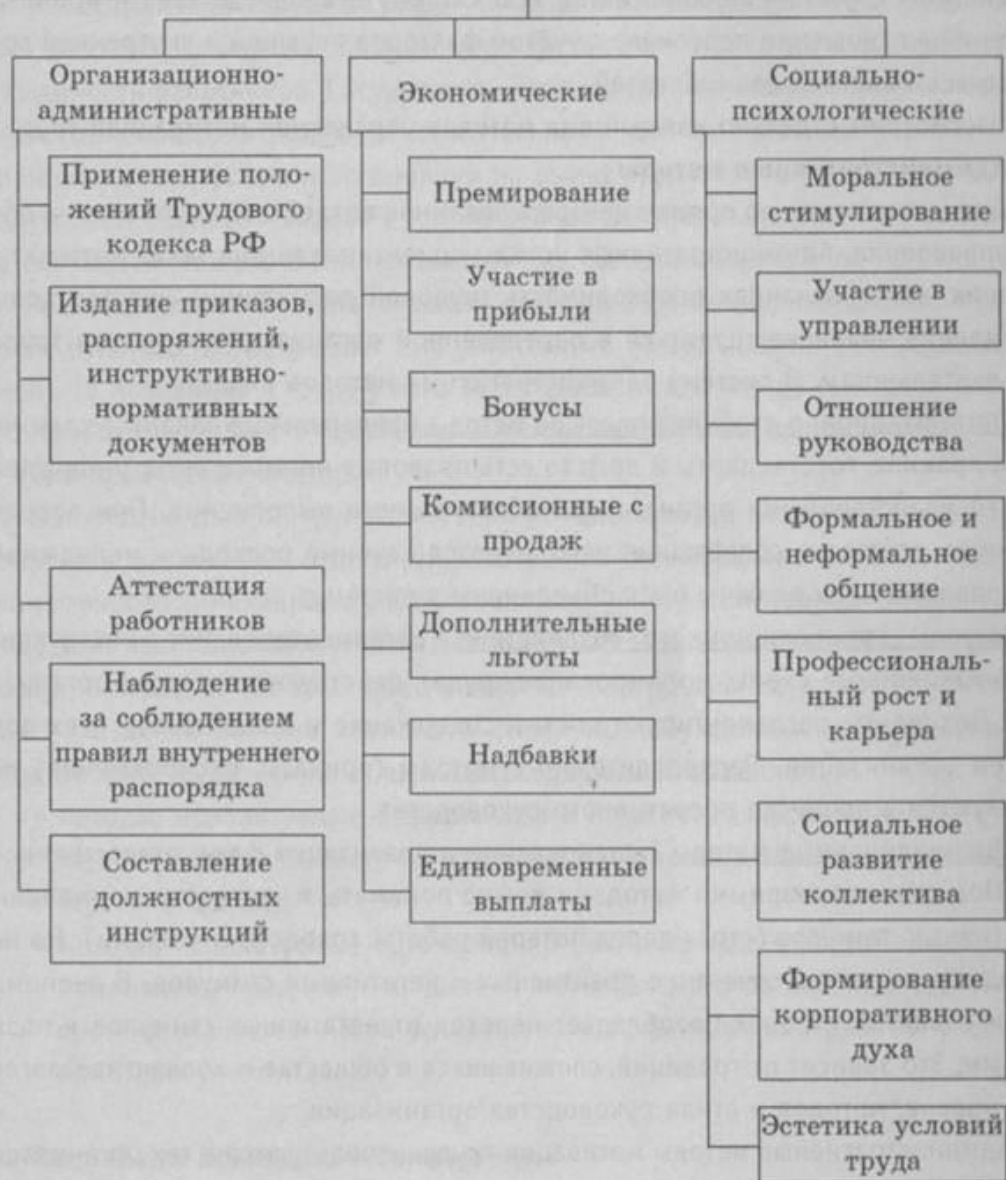


Рисунок 13. Методы управления мотивацией персонала

Административные методы

В систему административных методов входят:

- Организационно-стабилизирующие методы (федеральные законы, указы, уставы, правила, госстандарты и др.), то есть правовые нормы и акты, утвержденные государственными органами для обязательного выполнения.
- Методы организационного воздействия (регламентирование, инструкции, организационные схемы, нормирование труда), действующие внутри организации. Документы регламентируют состав, содержание и взаимосвязи всех подсистем организации. Распорядительные методы (приказы, распоряжения) используются в процессе оперативного руководства.
- Дисциплинарные методы (установление и реализация форм ответственности). Под дисциплинарными методами можно понимать, в частности, применение негативных стимулов (страх перед потерей работы, голодом, штрафами

Экономические методы

- методы, используемые федеральными и региональными органами управления (налоговая система, кредитно-финансовый механизм регионов и страны в целом);
- методы, используемые организацией (экономические нормативы функционирования предприятия, система материального поощрения работников, система ответственности за качество и эффективность работы, участие в прибылях и капитале).

Социально-психологические методы

- Формирование коллективов, учитывая типы личности и характера работников, создание нормального психологического климата, творческой атмосферы. Здесь в целях эффективной мотивации необходимо учитывать, что отношение к труду у всех разное. Особое мнение руководители должны обращать на отношение сотрудников к труду как к объекту (внутреннему или внешнему), то есть экстра- или интроверсия. Именно на таких принципах и следует формировать коллектив.
- Личный пример руководителя своим подчиненным. Во-первых, это имидж менеджера, который оказывает мотивационное воздействие на сотрудников в плане их самовыражения и причастности к работе на фирме с эффективным руководителем. Кроме этого, на личном примере часто основывается власть руководителя, необходимая для осуществления других функций по управлению персоналом.

- Ориентирующие условия, то есть цели, организации и ее миссия.
- Участие работников в управлении
- Удовлетворение культурных и духовных потребностей
- Установление социальных норм поведения и социальное стимулирование развития коллектива.

- Установление моральных санкций и поощрений, то есть разумное сочетание позитивных и негативных стимулов.