

Развитие теории методологии и практики
мотивации и стимулирования труда в
россии

Викторова Елена, 07Мед4120

Современный подход к мотивации формировался под влиянием трех основных типов теорий:

- содержательные теории, анализирующие базовые потребности человека;
- процессуальные теории, изучающие мыслительные процессы, влияющие на поведение человека и объясняющие, каким способом работники стремятся к получению вознаграждения;
- теории подкрепления, концентрирующие внимание на обучении работников желательным типам трудового поведения.

Характеристика традиционной мотивационной системы персонала на российских предприятиях

На российских предприятиях система мотивации чаще всего напрямую связана с системой оплаты труда. То есть, в большинстве случаев принято, что работник получает:

- базовую заработную плату в зависимости от должности;
- премии по результатам деятельности подразделения за отчетный период;
- премии по результатам личной деятельности работника
- премии по результатам деятельности организации в целом (годовые премии);
- обучение;
- членство в профорганизациях;
- медицинское и стоматологическое обслуживание;
- пенсии;
- отпуск;
- дополнительные выходные дни.

Характеристика традиционной мотивационной системы персонала на российских предприятиях

Основным нематериальным методом мотивации, применяемым в России, можно считать личное общение. Моральные поощрения могут быть в форме личной похвалы или похвалы перед лицом коллег.

По данным исследований, факторами мотивации в данном случае могут выступать:

- фактор защиты и внимания со стороны высшего руководителя - есть с кем пообщаться, есть кому рассказать о своих идеях, можно пожаловаться и даже попросить защиты;
- фактор «своего парня» - то есть руководитель «свой», с ним хочется работать, поддерживать и его неприлично обманывать;
- фактор сопричастности - то есть фактор близости к центру принятия решений, опережающая информация и обладание конфиденциальной информацией существенно поднимают статус работника;
- фактор влияния - работник как бы стремится оказать эмоциональное либо интеллектуальное воздействие на принимаемые решения и если это у него получается, то работник начинает влиять на руководителя в целях укрепления своего статуса

Формирование мотивов труда

Формирование мотивов труда происходит в том случае, если:

- субъект управления располагает необходимым набором благ, соответствующих потребностям человека в их социальной обусловленности;
- для приобретения желаемых благ необходимы личные усилия работника;
- с помощью трудовой деятельности эти блага можно получить с меньшими издержками, чем от любого другого вида деятельности.

Формирование мотивов труда

Оценка вероятности достижения цели имеет весомое значение для формирования мотивации труда. Мотив чаще всего не может сформироваться в том случае, если получение блага либо не требует никаких особых усилий, либо, наоборот, слишком энергозатратно (т.е., необходимы «сверхусилия»). В обоих случаях работник остается пассивным. При регулярном повторении подобных ситуаций может появиться «феномен выученной беспомощности», который полностью исключает трудовую активность.

Мотив труда возможно сформировать только в том случае, если труд является основным условием получения блага (но не единственным). Но если критериями в распределении благ являются различия в статусе сотрудников (должности, разряды, степени и т.п.), стаж, принадлежность к особой социальной группе (участник войны, инвалид и т.п.), то здесь рождаются мотивы продвижения по служебной лестнице, закрепления за рабочим местом и т.д. И эти мотивы совсем не обязательно предполагают трудовую активность, ведь достижение подобных целей может происходить совсем иными путями.

Заключение

Одним из важнейших аспектов, влияющих на эффективность работы персонала, является мотивация, определенная модель, которая существует на каждом предприятии или фирме. Она представляет собой взаимосвязанные принципы и факторы, которые побуждают служащих к высокопроизводительной трудовой деятельности, обеспечивая тем самым продуктивную работу всей системы.

Мотивация – это не только технологии, процедуры, документы и регламент, сколько искусство, потому что обращаться приходится как к разуму, так и к чувствам сотрудника. Опыт лучших западных и отечественных руководителей показывает, что успеха достигают, кто не просто ставит задачи перед подчиненными и любыми способами добивается их выполнения, а обладает способностью заинтересовать, зажечь, вдохновить персонал, объединить общей идеей, сформировать команду единомышленников.

Заключение

Главным отличием российских и зарубежных компаний является использование методов мотивации: первые стремятся увеличить воздействие материальными способами, в то время как вторые сокращают долю материального вознаграждения и увеличивают долю нематериальных стимулов. Иностранные менеджеры шире понимают проблему мотивации работников, ведь они раньше пришли к выводу о том, что сотрудники главная ценность организации и удовлетворение их потребностей может увеличить трудоспособность коллектива в разы. Различие не только в методах управления и мотивирования, но и в ценностях самих сотрудников: в России на первом месте стоит оплата труда, за границей же интерес к работе играет далеко не последнюю роль. Поэтому использование иностранной политики мотивирования в практике российских организаций не дает таких высоких результатов.

Учеными доказано, что самым мощным мотивирующим средством трудового поведения человека является интерес к работе. Чем больше знаний имеет человек, чем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе. Удовлетворение будет приносить содержание работы, ее процесс, а не только плата за труд, что в российских организациях, к сожалению, встречается редко.