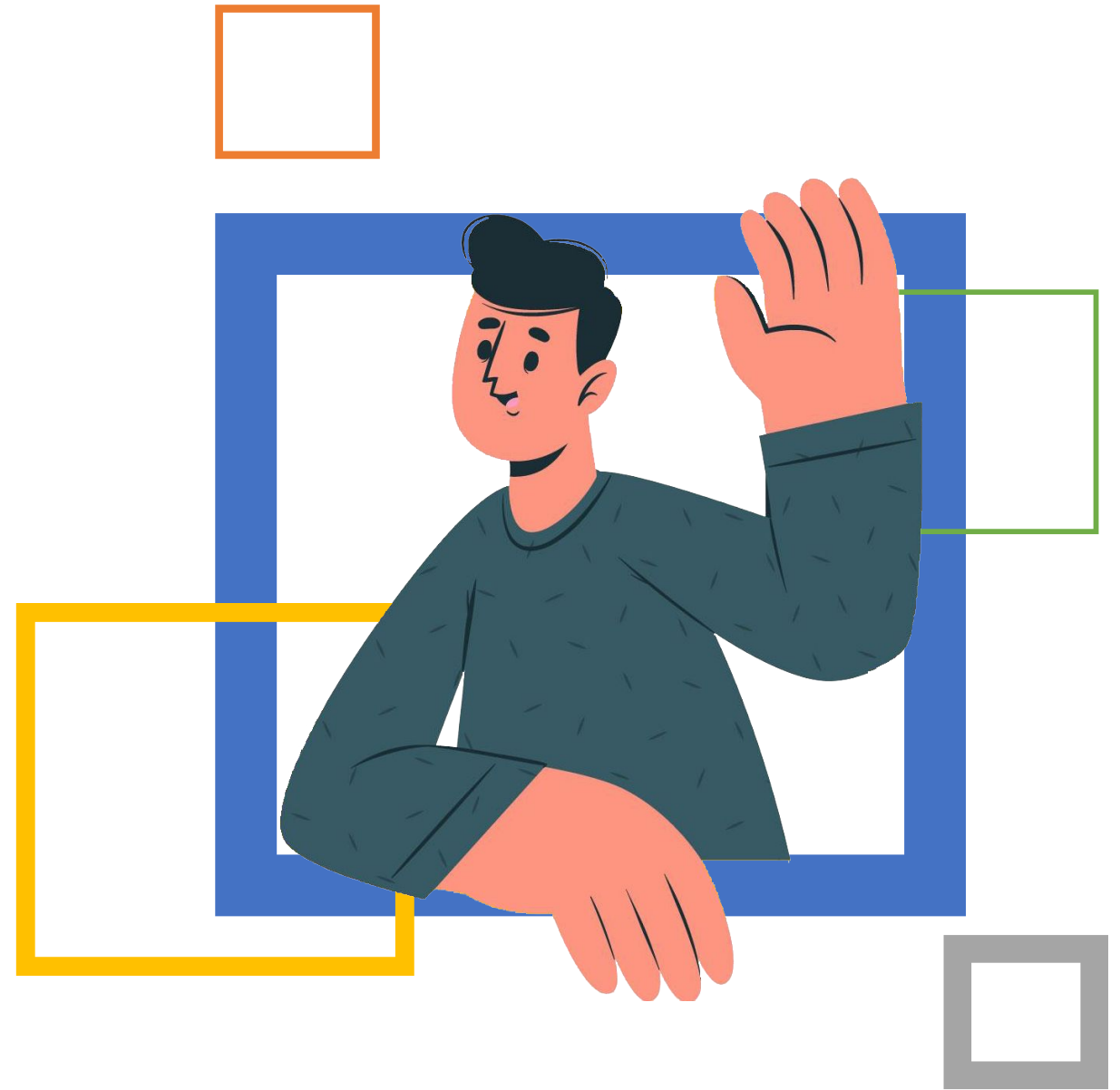
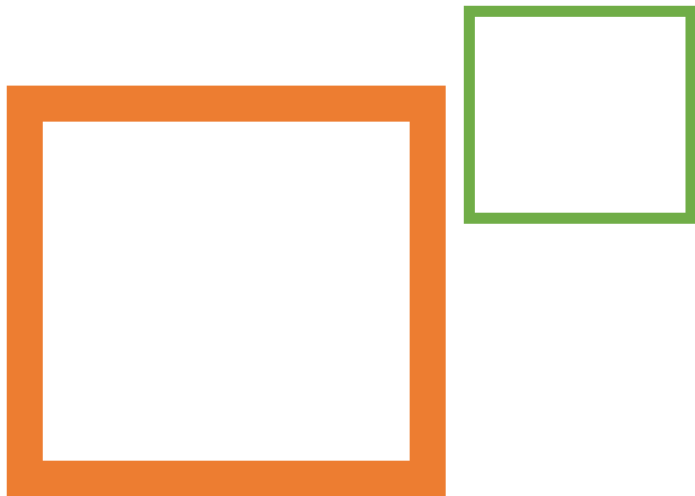


Факторы формирования трудо- вой мотивации

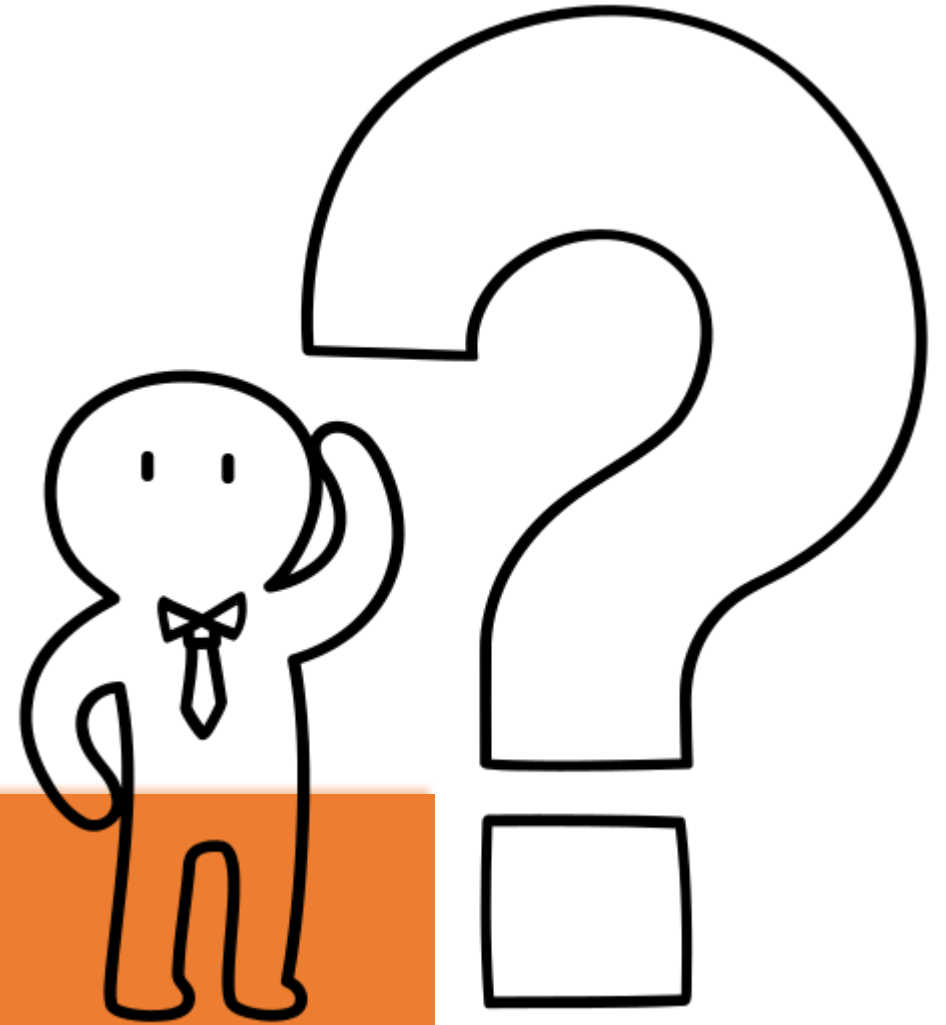


Выполнила: ученица 10Б класса Яковлева Елизавета Александровна,
2022г

Актуальность темы

Задача мотивации труда — побуждение людей наиболее эффективно выполнять работу в соответствии с делегированными им правами и обязанностями.

Следовательно, это тема будет полезна для всех выпускников, которые хотят стать ответственными руководителями или эффективными работниками.



Я выбрала эту тему, так как в будущем мне предстоит использовать данную информацию на практике.

Что такое «фактор»?



Фактор (лат. factor — делающий, производящий) трактуется как движущая сила совершающегося процесса или одного из его необходимых условий.

Факторы, оказывающие влияние на трудовую мотивацию, условно можно подразделить на следующие группы:

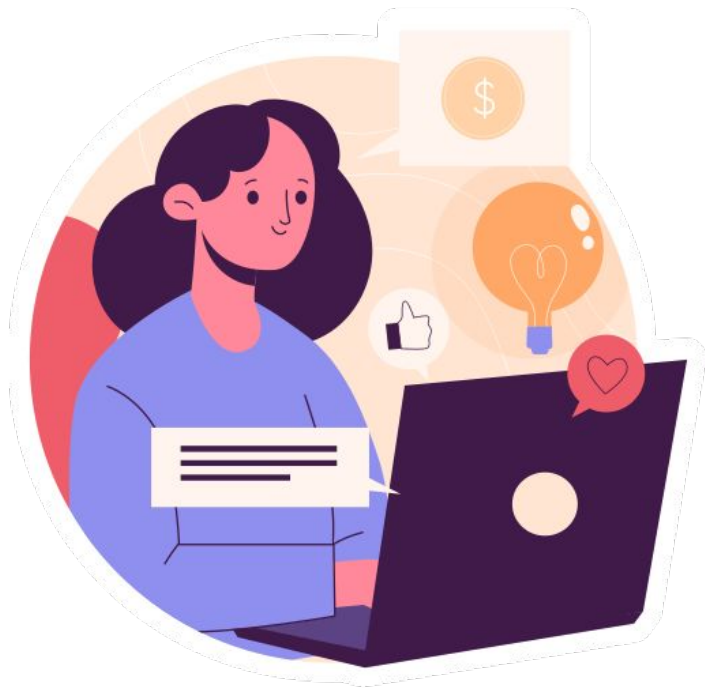
- о экономические — это факторы, влияющие на удовлетворение материальных потребностей;**
- о социальные — факторы удовлетворения социальных и духовных потребностей;**
- о организационные — факторы удовлетворения потребностей в содержании работы, в организационной структуре, стиле управления;**
- о личностные — факторы удовлетворения индивидуальных (личностных) и эстетических потребностей, присущих конкретному человеку.**

Среди экономических факторов, влияющих на мотивацию, выделяют:

- изменение размера заработной платы, размера премии, вознаграждений, бонусов, связанное с результатами и стажем работы;
- изменения в выплатах через участие в прибыли организации, корреляцию доли прибыли в зависимости от занимаемой должности, стажа работы сотрудника, трудовых показателей;
- участие в акционерном капитале и получение дивидендов (покупка акций по льготным ценам, безвозмездное получение акций организации);
- дополнительные выплаты, связанные с субсидированием деловых расходов, покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой, оплату транспортных расходов, мобильной связи и пр.;
- выделение средств на программу медицинского обслуживания;
- организацию питания;
- покрытие расходов на обучение сотрудников;
- льготные кредиты на строительство жилья, приобретение товаров, услуг;
- прочие льготы и компенсации, связанные с результатами работы.



Среди социальных факторов, влияющих на мотивацию, различают два уровня:



- 1) факторы внутренней социальной среды организации;
- 2) факторы внешней среды, влияющие на социальный климат и социальные отношения внутри организации.

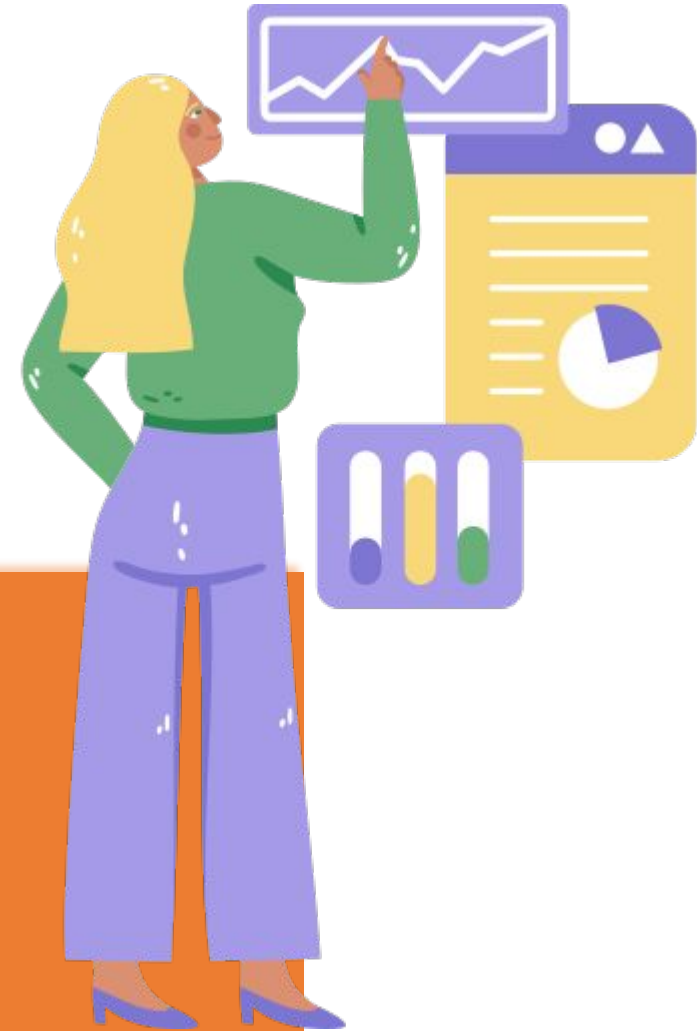
К социальным факторам внутренней среды, значимым для мотивации, относят:

- имидж организации;
- состояние социальной инфраструктуры организации;
- удовлетворенность работника собственным статусом;
- понимание значимости и наличие пользы от выполнения собственной работы;
- возможности развития и совершенствования личности;
- внутриорганизационное социальное равенство;
- доступность системы повышения квалификации и профессионального образования внутри организации для всех профессий и уровней персонала.



Среди социальных факторов внешней среды, влияющих на формирование мотивации, выделяют:

- состояние социальной инфраструктуры места жительства персонала организации;
- доступность средств, обеспечивающих полноценное использование свободного времени;
- удовлетворение потребности в социальной защищенности, в частности в покрытии части расходов на удовлетворение потребностей, обеспечивающих качество жизни, сохранение здоровья.



Организационные факторы условно можно подразделить на три группы:

1

Факторы профессиональной деятельности

- эргономика — условия труда, обеспечивающие достижение максимальной эффективности в работе;
- инициатива и творческая составляющая трудовой деятельности;
- предоставление работнику возможностей для проявления и демонстрации исключительных данных;
- соревновательный компонент труда;
- исследовательский, познавательный компонент труда.

2

Групповые факторы

На мотивацию может влиять социальная, возрастная, гендерная, психологическая совместимость членов коллектива, схожесть в темпе выполнения работы, в интересах и ценностях, справедливое разделение общих функций и пр.

3

Управленческие факторы

- уровень формализации организационной структуры, ее мобильность, дублирование организационных структур;
- стиль управления, существующий в организации;
- преобладание гуманистических тенденций в управлении персоналом организации;
- поощрение инициативы и творчества;
- использование в управлении организацией технологий, ориентированных на обучение и развитие персонала;

наказания, поощрения персонала.

Личностные факторы обусловлены потребностями личности и охватывают все стороны ее жизнедеятельности:

- ценностная и целевая ориентации личности;
- физические способности личности к труду;
- трудолюбие личности;
- индивидуальные свойства, влияющие на трудовое поведение личности (порядочность, принципиальность, ответственность, аккуратность и пр.);
- комфортные и эстетические условия труда, рабочее место (освещенность, цветовая гамма помещения и пр.).



Зарботная плата

Низкие затраты на производство и высокая заработная плата являются фундаментом хорошего управления. Для достижения этой цели Ф. Тейлор предлагал следующие меры:

- каждому рабочему поручается наиболее сложная работа, которую он может выполнить;
- поощрять каждого так, чтобы его эффективность труда достигла уровня лучшего рабочего близкого разряда;
- всем рабочим, которые достигли наивысшего мастерства в своем роде деятельности, сделать надбавку от 30 до 100% в сравнении со средним заработком рабочих с тех же разрядов;
- для предотвращения неисполнения своей работы установить определенные нормы выработки.

Зарботная плата является одним из основных факторов мотивации труда. Самое точное объяснение влияния денег при оценке трудозатрат сотрудника было дано Ф. Тейлором, который являлся одним из основоположников концепции «научного управления». По мнению Тейлора, деньги - решающий фактор влияния на мотивы трудового поведения множества работников.



Успешная работа современного предприятия в первую очередь подразумевает честное и справедливое вознаграждение за проделанную работу.

Для того чтобы труд получил объективную оценку и был адекватен результатам в форме соответствующей оплаты, необходимо учесть многие показатели. Такими показателями могут являться: стаж работы, квалификация, образование, количество и качество труда, способности, инициатива и др.



Чем больше беспристрастности и объективности, тем сильнее это стимулирует труд сотрудников, реализует их способности и возможности. А уравнилельная система, субъективность к трудящимся резко понижают мотивацию труда и вызывают текучесть кадров и недовольство.

Стиль управления

Стиль управления — это совокупность приемов, манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющая заставить их делать то, что в данный момент необходимо в целях достижения определенного результата.



Т а б л и ц а

Характеристика стилей управления

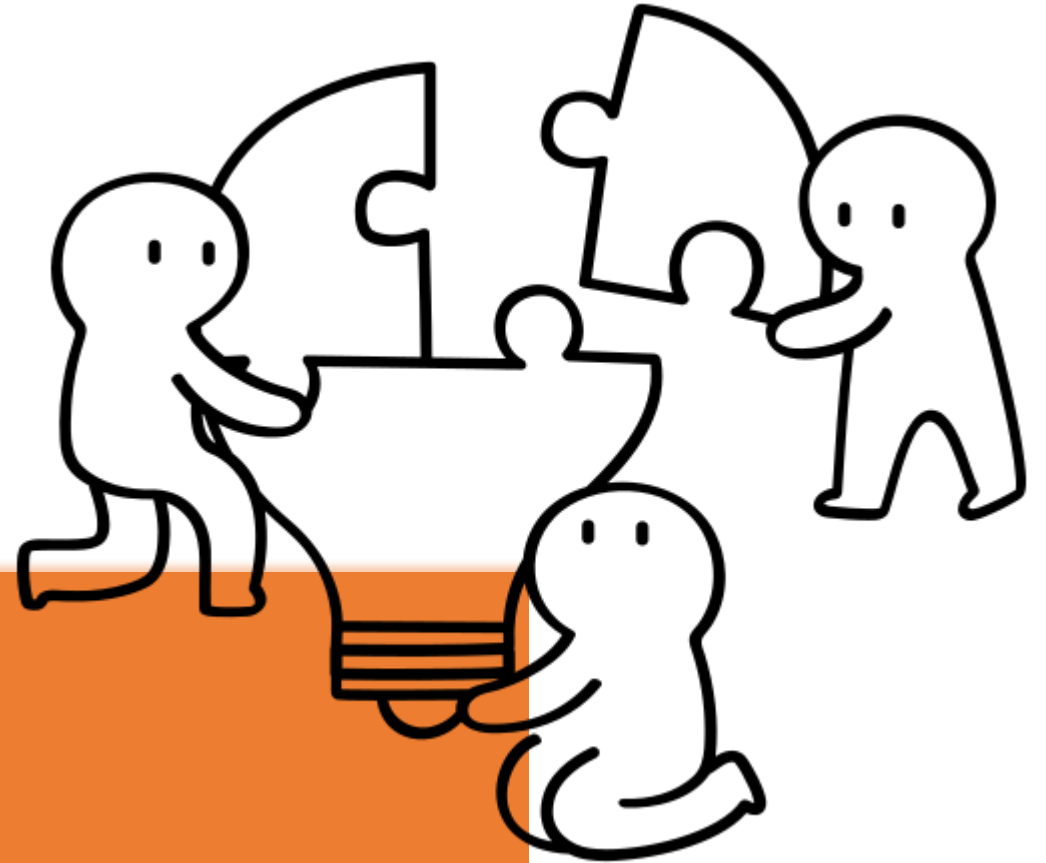
	Стили управления		
	<i>авторитарный</i>	<i>демократический</i>	<i>делегирющий</i>
Краткая характеристика	Совокупность приемов управления, используя которые, руководитель ориентируется на собственные знания, интересы, цели. Авторитарный руководитель не советуется с коллегами или подчиненными, занимает жесткие позиции и использует административные методы воздействия на людей, навязывая им свою волю путем принуждения или вознаграждения	Совокупность приемов управления, манера поведения руководителя, основанные на сочетании принципа единоначалия с активным вовлечением в процессы принятия решений, управления, организации и контроля подчиненных. Демократичный руководитель предпочитает оказывать влияние на людей с помощью убеждений, разумной веры в исполнительность и мастерство подчиненных	Совокупность приемов управления, манера поведения руководителя, основанные на передаче задач подчиненным, которые принимают на себя и часть ответственности за их выполнение. Руководитель, предпочитающий делегирующий стиль, предоставляет подчиненным практически полную свободу действий
Условия и формы использования	На начальном этапе формирования организации трудового коллектива, построения команды; в случае попытки участников команды удовлетворить личные потребности за счет коллективных; в случае явных отклонений в производительности и качестве труда, демонстрируемых работниками	Руководитель использует все формы материального и морального вознаграждения, поддерживает и поощряет сотрудников; обеспечивает справедливую оценку личного и коллективного труда; стремится определить личные потребности и мотивационные предпочтения подчиненных для их коррекции; выясняет потребности повышения квалификации	Делегирование осуществляется только тем людям, которые хотят работать и имеют к этому мотивы; эффективно работающему коллективу (отделу, подразделению) делегируется право определять собственные формы материального и морального вознаграждения
Поведение руководителя при использовании стимулов и мотивации	Страх наказания. Использование материальных стимулов	Поддержка, поощрение. Совместное определение форм поощрения	Передаёт команде определение форм поощрения

Выводы

1. Мотивация трудовой деятельности обуславливается воздействием на человека в процессе труда различных групп факторов. Термин «фактор» трактуется как движущая сила выполняемого процесса или одно из его необходимых условий.

2. Факторы, оказывающие влияние на трудовую мотивацию, можно подразделить на следующие: экономические, влияющие на удовлетворение материальных потребностей; социальные, оказывающие влияние на удовлетворение социальных и духовных потребностей; организационные, охватывающие особенности профессиональной деятельности работника, трудовую среду, в которую включен работник в процессе выполнения профессиональных обязанностей, организационную структуру, стиль управления в организации; личностные, отражающие индивидуальные особенности личности.

3. Для достижения эффективности в работе каждого сотрудника руководители на разных уровнях управления должны принимать во внимание все факторы, способные оказывать влияние на трудовые мотивы сотрудников, уметь выявлять потребности своих подчиненных и создавать условия, позволяющие удовлетворять эти потребности.



СПАСИБО

