

# Мотивация, как фактор повышения эффективности работы в организации

Анализ системы управления и  
эффективности работы в  
строительной компании ООО  
«Степстрой»

Работу выполнила: Сулягина Анна

# Природа мотивации

Мотивация как функция управления — это процесс, с помощью которого руководство организации побуждает работников действовать так, как было ранее запланировано и организовано, поскольку успех организации в определенной мере зависит от того, насколько эффективно действуют участники производственного процесса

# Компания ООО «Степстрой»

Компания ООО «Степстрой» является строительной компанией, а также в своем владении имеет различные производства: металла цех, цех пластмассы, кирпичный завод,...

Пример деятельности компании: В 2018 году, ранее выиграв тендер, компания закончила реставрацию драматического театра «Галёрка».



### Главная цель:

Повышение эффективности работы специалистов компании.

### Цели наблюдения:

- Соблюдение специалистами норм рабочего дня
- Соответствие должностных инструкций и работы специалистов.
- Анализ трудоспособности и загруженности работников компании в сфере производства.

### Объекты наблюдения:

Компания «Степстрой»      Строй. производство  
Специалисты изготовления пластиковых окон и дверей

**Цели: Соблюдение специалистов норм рабочего дня**

**Задачи: Наблюдение работоспособности курящего и некурящего специалиста**

Результат:

По результатам исследования на употребление табачных изделий сотрудники используют перерывы каждые 45 минут длительностью 5 минут каждый

8 ч. (480 минут) : 45 минут (интервал между употреблением сигарет) = 11 раз  
5 минут (время на курение)

Итого, время на употребление табака: 55 минут

Кроме того замечены телефоны разговоры и посещение страниц интернета по личным вопросам

Наблюдение вывело усредненное значение отвлечения от трудовой деятельности по пункту №2 в размере: 40 минут

Так же определенное кол-во времени на поиск необходимого для работа инструмента и оснастки сотрудник потратил 10 минут рабочего времени

Замечено, что работники пошли переодеваться в 16:50, при официальном окончании рабочего дня в 17:00

Начало рабочего дня тоже видится не эффективным, так как длительный настрой, переодевание рабочей формы, личные разговоры тоже отнимают время.

**ИТОГО: на свои личные нужды работники потратили 1 час 55 минут рабочего времени.**

Кроме того на предприятии предусмотрен обеденный перерыв в размере 1 часа и два чаепития с 11:00 до 11:15 и с 16:00 до 16:15.

Тогда, непосредственное рабочее время будет равно: 8 часов- 1 час 30 мин.(офиц. отдых)- 1 час 55мин. (личные нужды работника) = 4 часа 35 минут продуктивной работы.

Мотивация в организации может рассматриваться в двух аспектах:

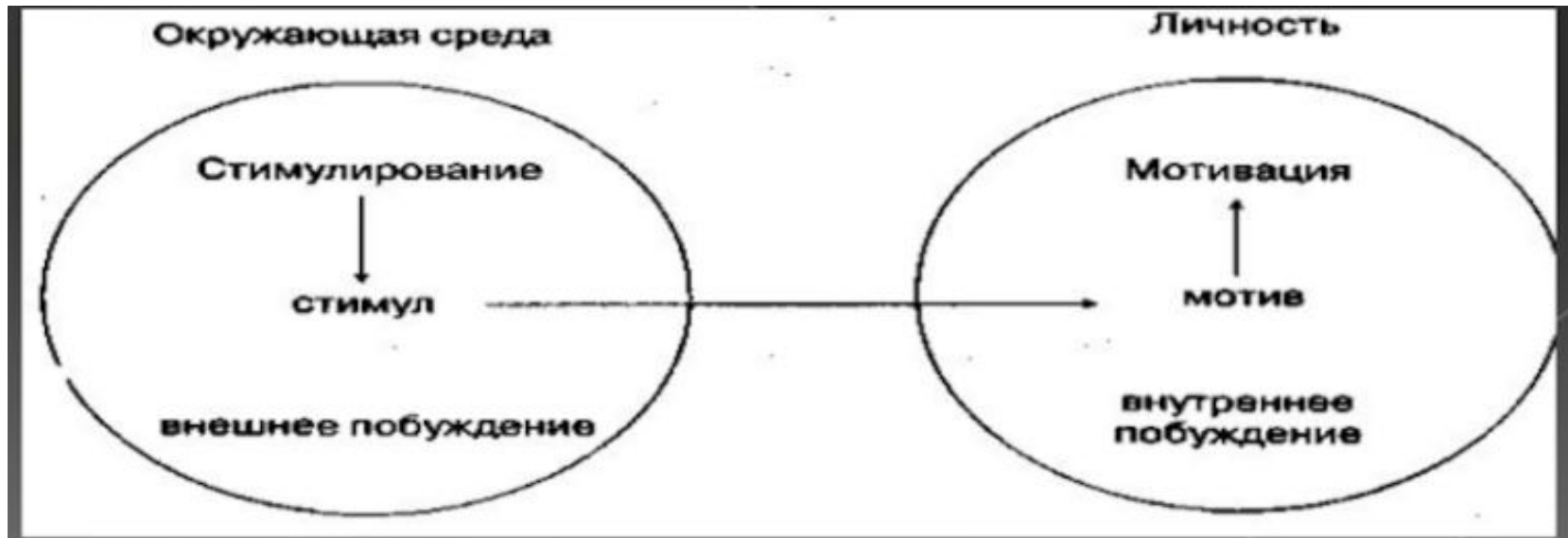
как функция  
управления

как сила,  
побуждающая к  
действию



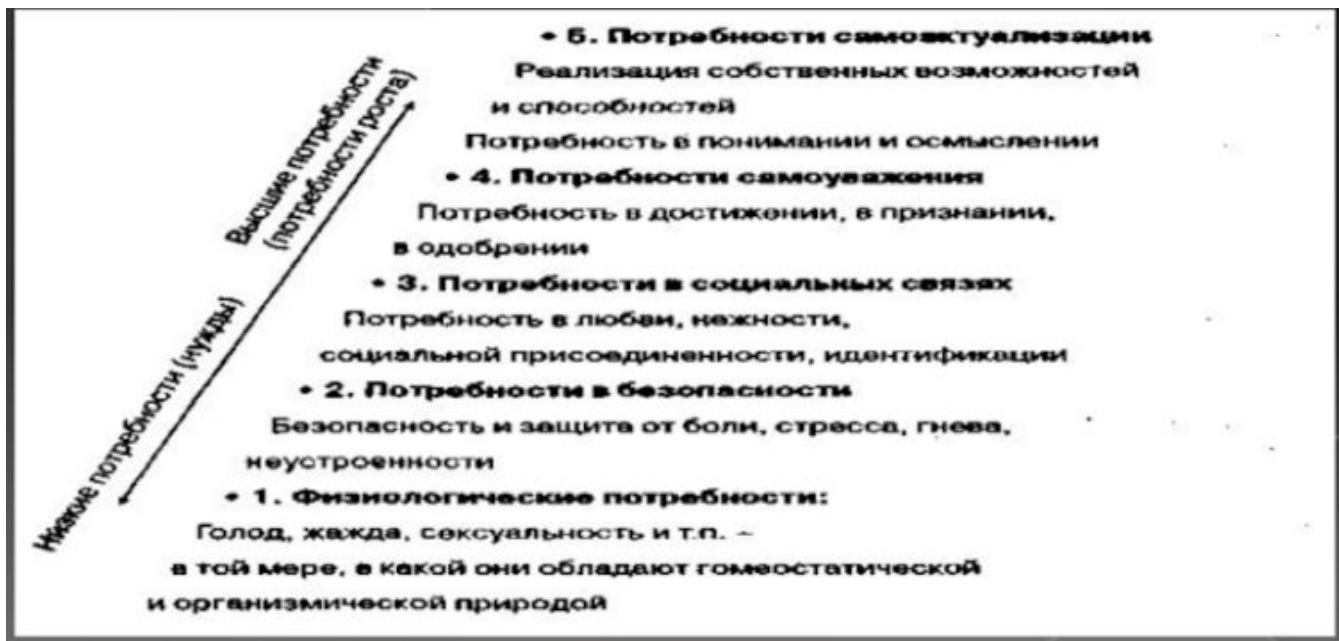
# Функции МОТИВОВ ПОВЕДЕНИЯ ИНДИВИДА

Мотив можно рассматривать как средство, с помощью которого личность, находясь в той или иной ситуации, объясняет или обосновывает свое поведение, т.е. отражает свое отношение к ситуации, различным объектам внешней среды.



# Классификация мотивов А. Маслоу:

По Маслоу, высшие потребности (расположенные на верхних ступенях иерархии потребностей) не в меньшей степени инстинктивны, чем низшие потребности





# Теория подкрепления

реализует внешний, основанный на постоянном контроле подход к изменению поведения работника с помощью специально подобранной и спланированной системы стимулов

Таким образом, основной целью этого метода регулирования поведения членов организации является формирование желательного для руководителей поведения членов организации. Достижение этой цели осуществляется в несколько этапов:

1. Определение желательного поведения членов организации

2. Разработка критериев организационного поведения.

3. Выявление нужных подкреплений для формирования желательных видов поведения у членов организации

4. Определение степени воздействия подкрепителя на поведение членов организации

Подкрепления поведения основаны на вознаграждениях трех видов:

✓ прямых  
экономических

✓ косвенных  
экономических

✓ неденежных.

Обычно применяют сочетание вознаграждений, а также практику предоставления и лишения вознаграждений