



Функция Мотивации в менеджменте

Практическое
занятие

Определение мотивов

Задание: определить мотиваторы для конкретных лиц.

Процедура выполнения:

Каждый обучающийся готовит список пяти наиболее важных мотиваторов для:

- студента,
- квалифицированного работника (механик, повар, водитель),
- служащего в конторе (клерк),
- специалиста (бухгалтер, врач, юрист),
- работника творческой профессии (артист, художник, модельер).

Задание -кейс Ситуация для анализа по теме: «Мотивация»

По итогам работы за год предприятие выделило для материального стимулирования бригады наладчиков 10 тысяч рублей. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства поровну (по 2000 рублей на каждого), чем вызвал большое недовольство работников и конфликтную ситуацию в бригаде. Далее представлена характеристика членов бригады:

1) Алексей, самый молодой работник, 20 лет. Не женат, увлекается спортом, музыкой, в отношении карьеры не определился, профессию выбрал случайно. Полученную работу старается выполнить хорошо, но безынициативен, оценка работы средняя.

2) Борис, молодой рабочий, 25 лет. Из рабочей династии, работает по призванию. Семья, маленький ребенок. Очень сильны мотивы удачной карьеры, достижения цели. Инициативен, полностью отдает себя работе, оценка работы высокая. Имеет большое желание учиться, повышать квалификацию. Его цель в ближайшей перспективе – стать бригадиром, в дальнейшей – стать вице-президентом, управляющим корпорацией.

3) Валерий, рабочий, 40 лет. Семья, двое детей-студентов. Работает стабильно хорошо, оценка работы высокая. К моральным стимулам равнодушен, так же как и к карьере. Преимущество отдает материальным стимулам, т.к. оплачивает учебу детей и частное лечение жены, страдающей хроническим заболеванием. Свободное время проводит на даче, увлекается садоводством.

4) Григорий, бригадир, 43 года. Тщеславен, своей карьерой недоволен, должность бригадира считает не соответствующей своим способностям. Активно участвует в общественной жизни предприятия, работе клубов, движений, комитетов. Активно самоутверждается, это отнимает много времени, поэтому результаты работы средние. Разведен, не испытывает особых материальных затруднений. Регулярно и с большим желанием повышает квалификацию на курсах, увлекается туризмом.

5) Дмитрий, пожилой работник, 3 года до пенсии. Большой профессиональный опыт, знания, навыки, не снижающаяся физическая активность. Незаменим при консультировании в сложных ситуациях, но сам физически не может справиться с их решением. Дети, внуки, жена на пенсии. Главная задача работника – спокойно доработать до пенсии. Показатели работы средние, является наставником самого молодого работника, увлекается историей, мемуарами.

Вопросы к кейсу

- 1. Какие мотивационные механизмы нарушены?**
- 2. Какие идеи теорий мотивации можно применить в данных ситуациях?**