

ИНСТИТУТ ТРАНСПОРТА И СВЯЗИ

РЕФЕРАТ

Учебный курс: Введение в курс

Название темы: Мотивация: финансовый и нефинансовый аспекты

Учебная группа: _____

Студент(ка): _____

Дата выполнения: 201_. г. “ ” _____

Подпись автора: _____

Заметки руководителя работы:

Руководитель:

Оценка работы: _____
(оценка) (дата) (подпись руководителя)

Рига, 201_.

АННОТАЦИЯ

Суть данного исследования заключается в том, чтобы рассмотреть определение понятия «мотивация», изучить методы мотивации, разработать практические рекомендации для успешного мотивирования персонала. Работа включает в себя рассмотрение, как финансовых аспектов мотивации, так и нефинансовых. Результатом работы являются разработанные практические рекомендации для успешного мотивирования персонала. Данная работа позволит менеджеру выбрать свой метод мотивации персонала и использовать его на практике.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ «МОТИВАЦИЯ»	5
2. ВИДЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ	6
ВЫВОДЫ	8
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	9
ПРИЛОЖЕНИЯ	10

ВВЕДЕНИЕ

Управление сотрудниками – это целая система, включающая в себя множество функций и видов деятельности, одной из которых является мотивация. В современном менеджменте мотивация персонала играет огромную роль в любой компании. И менеджеры в первую очередь должны думать о том, как разработать индивидуальную модель мотивации для каждого работника. Если руководитель не разработает эффективную систему мотивации своего персонала, то и вся система управления не сможет эффективно и прогрессирующе функционировать. Одной из главных функций мотивации является побуждение сотрудников как можно лучше работать на благо компании для достижения личных и коллективных целей.

Каждый работодатель хочет, чтобы его сотрудники зарабатывали свои зарплаты, а не просто получали их, однако не каждый работодатель знает, как этого добиться. Каждый применяет свои способы для улучшения качества работы. Одним из таких способов повышения производительности труда является мотивация.

Проблема выбора метода мотивирования персонала очень популярна в наше время. Многие руководители полагают, что наиболее эффективным методом мотивации являются денежные вознаграждения, а другие руководители не могут себе позволить большие затраты, не зная о том, что существует множество нефинансовых методов мотивации, которые играют огромную роль в организационной структуре компании.

Целью данной работы является: рассмотреть финансовые и нефинансовые методы мотивации.

Для достижения поставленной цели в работе решены следующие задачи:

- 1) Изучить определения понятия «мотивация»;
- 2) Изучить различные методы мотивирования персонала;
- 3) Разработать практические рекомендации для успешного мотивирования сотрудников.

Гипотеза данной работы: предполагается, что применение финансовых методов мотивации является самым эффективным методом для способствования успешной и долгой продуктивной работы сотрудников.

Объектом данной работы является управление персоналом.

Предметом исследования являются формы мотивации сотрудников.

Для достижения цели данной работы были изучены научные статьи и множество различных литературных источников, принадлежащих к науке управления, а так же к области психологии.

1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ «МОТИВАЦИЯ»

Что такое «мотивация»? В наше время данное понятие имеет множество определений. Заглядывая в толковый словарь, мы видим, что «мотив – это побудительная причина, повод к какому-нибудь действию». (Ожегов, 1997)

Толковый словарь русского языка В.И. Даль в своём толковом пишет, что «мотив — это причина для того, чтобы совершить какое-то действие». То есть получается, что любой мотив напрямую связан с будущим, мы совершим какое-либо действие, потому что нам это важно, потому что мы этого сами хотим. Если мы хотим, чтобы был вкусный ужин, мы заранее купим нужные ингредиенты для блюда. Если мы хотим, чтобы зимой нам было тепло, мы заранее утеплим дом.

Экономист и управленец Г.Г. Зайцев пишет, что «мотивация - это побуждение к активной деятельности личностей, коллективов, групп, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности». (Зайцев; Черкасская, 2007)

С точки зрения Б.Ю. Сербинского: «Мотивация - внешнее или внутреннее побуждения экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей». (Сербинский; Самыгин, 1999)

Американский психолог Д.К. Мак-Клелланд считает, что «мотивация - оценка индивидуальных и культурных различий в стремлении к достижениям». (Мак-Клелланд, 2007)

На основе анализа данных определений понятия «мотивация» можно выявить определенные сходства и различия. Однако, все они имеют одну общую связь в том, что мотивация – это, в первую очередь, сила, которая движет нами и подталкивает нас к нашей цели, способствует нашему движению, это внутренняя установка на хороший, продуктивный труд.

Практическая функция мотивации состоит в подборе различных способов и методов эффективного воздействия на персонал в целях его ориентации на результативное дело с учетом мотивационных установок работников и их профессионального и личностного потенциала.

2. ВИДЫ МОТИВАЦИИ

Мотивация бывает двух видов: финансовая и нефинансовая.

К финансовой мотивации мы можем отнести различные денежные надбавки, премии, компенсации и т.д. В первую очередь, нужно понимать, что награды и премии работники должны получать заслуженно, иначе никакого эффекта от денежного вознаграждения не будет. Так же очень важно изначально объявлять о том, что в будущем за хорошую работу сотрудник может получить прибавку к зарплате, тогда это послужит для него поводом для хорошей работы. Если же выплатить премию, но ничего не сказать о ней, сотрудник будет невероятно рад, но не будет знать, за какие заслуги он получил данное вознаграждение. Так же, зная заранее о том, что его могло ожидать, он мог бы приложить больше усилий в своей работе (Блинов, 2001).

Конечно, эта форма мотивации имеет свои плюсы. Однако, считать данную мотивацию основной неверно, ведь не всегда руководство организации может позволить себе выделить денежные средства для того, чтобы увеличить заработную плату сотрудникам. Иногда наступает момент, когда эти денежные средства нужно вложить в развитие компании, и важно, чтобы сотрудники поддерживали данное решение и верили, что это приведёт к улучшениям, а в дальнейшем уже и к прибыли.

Как сделать так, чтобы сотрудники работали, используя весь свой потенциал, но при этом не платить им дополнительно за это? Ведь, как на первый взгляд кажется, сотрудники пришли работать для того, чтобы получать заработную плату, собственно это является единственным стимулом для их успешной работы. Однако, это заблуждение. Ведь даже при невероятно высокой заработной плате человек не сможет долго продержаться на своём рабочем месте, если его не будут устраивать условия труда, если к нему будут неуважительно относиться в коллективе, если просто не будет знать, что делать, какова его цель и в чем заключается его роль (Цветаев, 2002).

Во-первых, чтобы сотрудник чувствовал себя уверенно, нужно поддерживать его, признавать его труд. Важно делать это своевременно и только тогда, когда человек действительно в этом нуждается, иначе данный метод получит обратный эффект (Сербинский; Самыгин, 1999).

Во-вторых, необходимо налаживать атмосферу в коллективе: организовывать совместные мероприятия, праздники, экскурсии, чтобы объединять коллектив, так же не забывать поздравлять своих сотрудников с днём рождения, тогда каждый будет чувствовать себя частью одной большой неразрывной цепи. И если компания будет

переживать кризис, то коллектив вместе будет стараться решить проблемы, а не будет искать вместе новую работу (Сербинский; Самыгин, 1999).

В-третьих, одной из важных составляющих нефинансовой мотивации является карьерный рост. Это доступно не в каждой компании, но эти условия можно обеспечить, доверяя какие-либо ответственные задания своим работником, таким образом, они будут чувствовать, что они не стоят на месте, а двигаются и развиваются (Богущ-Данд, 2013).

Сложностью в выборе метода мотивации является индивидуальность сотрудников. Каждый сотрудник наделён определёнными личными качествами и взглядами, поэтому каждый нуждается в личном подходе.

Составляя систему мотивации в компании, менеджер должен понимать, что нужно подходить к каждому члену персонала индивидуально. Каждый работник - это отдельная личность, у каждого свои интересы и потребности. Нельзя ориентироваться только на общие виды мотивации, их можно использовать только, как основу. Очень важно создать хорошую организационную среду в компании, чтобы даже во время кризиса, сотрудники не спешили покидать свои рабочие места, а наоборот старались вместе объединиться и найти наилучшее решение для развития компании. Любому менеджеру очень важно сделать из сотрудников сплоченный коллектив, который бы держался вместе.

ВЫВОДЫ

Результаты исследования, проведенного в данном реферате, позволяют сделать следующие выводы:

1) Мотивация – это процесс одновременного развития и стремления компании и персонала к достижению в будущем общих целей. Мотивация играет очень значимую роль в управлении персоналом.

2) Мотивация делится на два вида: финансовая и нефинансовая.

3) В ходе исследования было обнаружено, что оба вида мотивации одинаково важны, а, следовательно, гипотеза не подтвердилась. Финансовый вид мотивации не является самым эффективным способом для мотивирования работы сотрудников. Вследствие этого исследования обнаружилось, что данный метод способствует только временному повышению производительности труда. Только высокая заработная плата не способна удержать сотрудника на рабочем месте.

4) Исследование помогло разработать практические рекомендации для успешного мотивирования персонала, которые можно использовать, как основу. Ведь общепринятых и единых методов мотивирования, которые были бы эффективны при любых обстоятельствах и в любом коллективе, не существует. Однако, используя данные правила и схему работы системы мотивации (приложение 1) в качестве отправного пункта, менеджер может наблюдать за результатом, делать выводы и изменять свою систему мотивации, делая в ней преобразования и улучшения, которые бы более всего подходили его коллективу работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ДРУГИХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Блинов, А.А. (2001), *Мотивация персонала корпоративных структур*, Маркетинг, 650 с.
2. Даль, В.И. (1978), *Толковый словарь русского языка*, 7-ое издание, 870 с.
3. Зайцев, Г.Г., Черкасская, Г.В. (2007), *Управление деловой карьерой*, Академия, 230 с.
4. Мак-Клелланд, Д. (2007), *Мотивация человека*, Питер, 855 с.
5. Ожегов С. И., (1997), *Толковый словарь русского языка*, 4-ое издание, 980 с.
6. Сербинский, Б.Ю., Самыгин, С.М. (1999), *Управление персоналом*, Приор, 123 с.
7. Цветаев, В.М. (2002), *Управление персоналом*, СПб: Питер, 246 с.
8. Богуш-Данд, Людмила (2013), *Нефинансовая мотивация сотрудников*
<http://www.trn.ua/articles/2638> (15.11.14).
9. Шаповалова, Н.А. (2013), *Методы мотивации и их практическая значимость*,
<http://www.referatbank.ru/referat/preview/15591/kursovaya-metody-motivacii-personala-organizacii.html> (18.11.14)

ПРИЛОЖЕНИЯ

СХЕМА РАБОТЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ