**ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ « МЕНЕДЖМЕНТ» ДЛЯ ЭБ 80 от 12.05.2020**

## Практическая работа: «Оценка системы мотивации конкретной организации»

Трудовой потенциал — крепкое физическое и моральное здоровье и мотивационный потенциал. Мотивационный потенциал – это пусковой механизм, который определяет, какие способности будут задействованы индивидом в процессе работы.

Система мотивации труда содержит следующие группы методов: организационно-производственные, социально-экономические, административные, правовые, социально-психологические, информационно-разъяснительные.

Организационно-производственные методы  направлены на создание благоприятных условий для трудовой деятельности работников. Они  учитывают  потребности людей,  способствуют ритмичной работе, вызывают положительные эмоции, улучшают психологический климат коллектива.

Социально-экономические методы нацелены на создание гибкой системы финансового стимулирования сотрудников.  Они требуют обеспечения условий выбора форм собственности на предприятии (акционерной, коллективной, кооперативной, арендной и др.). Необходимое условие эффективности этого метода — разработка научно обоснованной системы тарифных ставок и окладов, постановка зависимости оплаты труда в зависимость от конечных результатов производства, загруженности работника в течение смены, условий и работы напряженности и сложности труда.

 Стимулирование совмещения профессий и должностей, работы с меньшей численностью штата посредством внедрения гибкой системы доплат, надбавок, вознаграждений в зависимости от стажа работы, квалификации и результативности труда является особой сферой мотивации труда.

На отношениях органов управления и подчиненных базируются административные методы . Руководство, наделанное властью, контролирует деятельность подчиненных в процессе решения социально-экономических задач с помощью комплекса организационно-распорядительных и нормативных документов (приказы, распоряжения, инструкции, положения, стандарты предприятия), несущие обязательный характер и адресуются конкретным должностным лицам или группам работников и регламентируют их действия. Административные методы не должны исключать экономических. Приказы и распоряжения должны быть понятны и кратки.

Правовые методы включают систему правил, соблюдение которых должно гарантироваться правовыми нормами, содержащими сведения о должном, дозволенном, стимулируемом, поощряемом или запрещенном поведении работников. Правовые предписания вносят порядок и организованность в систему социальных связей, определяют правовое положение должностных лиц и коллективов, наделяют их правами и обязанностями по отношению друг к другу и в конечном счете побуждают людей к активному поведению.

Социально-психологические методы направлены на создание благоприятных условий для развития производственной демократии, комфортного психологического климата в коллективе.  Стиль руководства является фундаментом для создания таких условий, знание руководителем всех нюансов поведения данного коллектива позволяет выбрать необходимые рычаги влияния; поддержка инициативности и предприимчивости сотрудников, стремление найти новые методы управления производством, повысить качество продукции являются одними из первоочередных целей руководства предприятия. В ответ на правильно выбранную стратегию руководства появляется обратная связь между руководством и подчиненными, позволяющая руководителю ощущать поддержку со стороны подчиненных. Работа коллектива должна осуществляться в атмосфере взаимоуважения.

Информационно-разъяснительные методы направлены  на  повышение уровня информированности работников относительно производственной и внепроизводственной жизни предприятия. Информационные сведения  должны быть доступными, правдивыми, разносторонними и полными. Достаточно информированный работник трудится, как правило, более уверенно, нежели малоинформированный. В условиях рынка роль информации особенно важна.

Реализация методов усиления мотивации к труда предполагает:

* связку поощрения сотрудника с тем видом деятельности, которая приводит к увеличению продуктивности работы предприятия в целом;
* публичное признание заслуг сотрудников, чьи результаты труда превосходят средние показатели позволяют создавать «примеры для подражания»;
* выплату работнику процента прибыли, полученной от увеличения продуктивности труда;
* участие работников в разработке показателей, по которым оцениваются результаты деятельности сотрудников;
* уточнение должностных обязанностей работников;
* недопущение возникновения ситуаций, при которых интересы работников могут приходить в противоречие с интересами фирмы;
* отсутствие каких-либо специальных привилегий для руководства, которые увеличивают разрыв между ними и работниками.

К возможным методам мотивации относят:

 Справедливое денежное вознаграждение. Для того чтобы система оплаты работала эффективно, необходимо, чтобы она отвечала следующим требованиям: должна прослеживаться четко определенная связь между вознаграждением и затраченными усилиями, методы оценки производительности должны быть общепризнанны как справедливые и последовательные. То есть финансовые мотиваторы (бонусы, премии, комиссионные схемы) работают только тогда, когда существует связь между усилием и вознаграждением, и ценность вознаграждения соответствует усилию .

 Наделение полномочиями и ответственностью. Для правильной реализации данного метода сотрудники должны иметь возможность контролировать ключевые процессы выполнения своих обязанностей в контексте общей прозрачной структуры деятельности. Эта возможность основывается на получении информации о целях и миссии организации, ее истории и рынке; о целях отдела/подразделения, где работает сотрудник; его должностной инструкции, неформальной информации об организации (должна соответствовать информации, полученной формальным путем). .

Пробуждение интереса к работе. Люди как профессионалы хотят иметь интересную работу и видеть результат своих усилий. Однозначных средств для измерения интереса к работе не существует, так же, как и не существует простого и доступного решения, как сделать работу интересной.

Индикаторами могут служить опросы, ротация и текучесть кадров, показатели отсутствия, анализ аттестаций и т.п. . Возможность персонального роста. Интересная работа остается таковой до определенного момента, необходим рост и развитие, а соответственно, и новые знания. Сотрудники должны осознавать, какие шаги им необходимо предпринять для карьерного и профессионального роста, а также иметь возможность получения новых знаний. .

Формирование преданности/верности организации. Этот метод состоит из трех компонентов: осознание целей и ценностей компании; желание принадлежать организации; желание прилагать усилия на благо организации. . Формирование духа сотрудничества и корпоративной культуры. Рассматривая мотивацию как силу, побуждающую к действию, т.е. практически как мотив, можно выделить функции мотивов трудовой деятельности