

Тема: Мотивація трудової діяльності працівників

I. Організаційний момент

(перевірка присутності, відповіді на питання студентів)

II. Мотивація навчальної діяльності

Початкова мотивація навчальної діяльності. Бесіда, розповідь . Після вивчення теми, отримані знання дадуть можливість використати їх при написанні курсової роботи з дисципліни «Економіка, організація і планування виробництва»

III. Актуалізація опорних знань

Бесіда і опитування студентів:

1. Розкрийте поняття «продуктивність праці».
2. Розкрийте класифікацію персоналу підприємства.
3. В чому сутність факторного методу визначення продуктивності праці.

IV. Сприйняття й засвоєння нових знань

План

1. Система, моделі та методи мотивації.
2. Принципи та порядок регулювання поведінки працівників.

1. Система, моделі та методи мотивації.

Соціально-економічною основою поведінки та активізації зусиль персоналу підприємства (організації), що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності, завжди є мотивація праці.

Система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (організації).

Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного та службового зростання.

Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. Відповідне ставлення до праці та свідома поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами.

За домінуючої ролі соціально-економічних умов у основу будь-якої моделі мотивації покладаються передовсім психологічні аспекти (рис. 1).

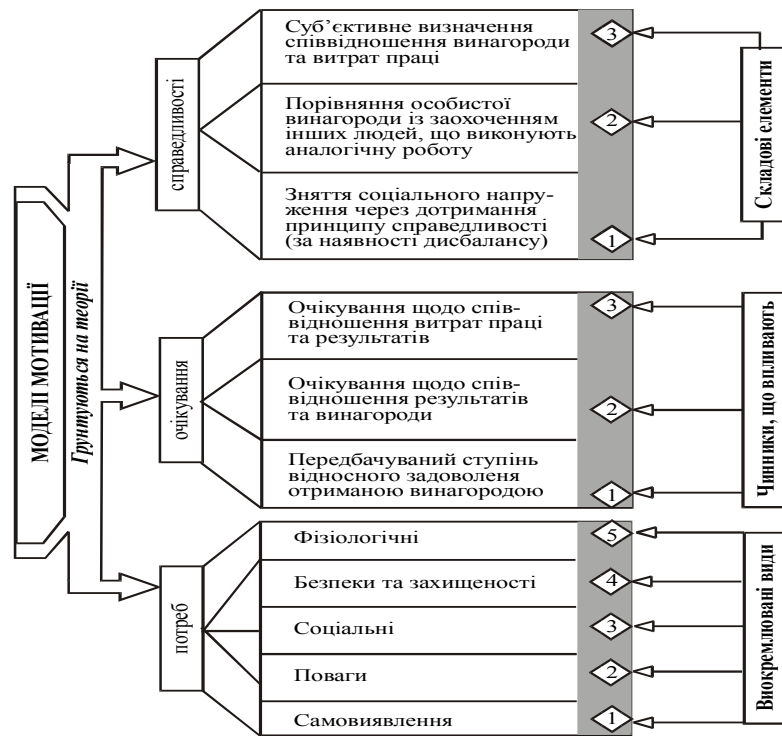


Рис. 1. Концептуальні характеристики моделей мотивації трудової діяльності.

Вплив керуючої підсистеми підприємства на чинники поведінки залежить від пізнання елементів не лише індивідуальної психології, що визначає вчинки кожного працівника, а й колективної психології певних груп працівників. Це зумовлює сприймання мотивації як імовірного процесу: те, що мотивує одного працівника в конкретній ситуації, не впливатиме на нього в іншій ситуації або не впливатиме на іншого працівника за аналогічних умов. Саме цим пояснюється необхідність конструювання багатофакторних моделей мотивації, що в них остання стає функцією потреб, очікувань і сприймання працівниками справедливості винагороди.

Результативність діяльності конкретного працівника зумовлюється передовсім індивідуальними можливостями та особистою заінтересованістю, а також усвідомленням його власної ролі в колективних зусиллях. Обсяг затрат праці залежить від оцінки працівником достатності рівня винагороди і впевненості в тим, що її буде отримано.

До факторів, котрі зумовлюють поведінку працівника, і які треба враховувати в практиці мотивації його трудової діяльності, належать передовсім так: фізичний тип особистості (вік, стать тощо), рівень самосвідомості та освіченості, професійна підготовка, психологічний клімат у колективі, вплив зовнішнього середовища тощо.

Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- надання рівних можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;

- узгодження рівня оплати праці з її результатами і визнання особистого внеску в загальний успіх. це передбачає справедливий розподіл дозорів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці;
- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;
- забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності. реалізації здібностей працівників, тобто створення програм навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;
- підтримування в колективі атмосфери довіри, заінтересованості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками.

Окрім загальноновживаної класифікації методів мотивації (рис. 1.), їх можна поділити ще й на індивідуальні та групові, а також на зовнішні — винагороди, що надходять іззовні, та внутрішні — винагороди, що надаються самою працею (почуття значущості праці, самоповаги та ін.).



Рис. 1 Класифікація методів мотивації.

2. Принципи та порядок регулювання поведінки працівників.

У теорії мотивації слово «винагорода» має ширше значення ніж просто гроші або задоволення, з якими це слово найчастіше асоціюється. **Винагорода** — це все те, що людина вважає цінним для себе. Але розуміння цінності в людей неоднакове, а тому різною є оцінка винагороди та її відносного рівня. Персоналізація (індивідуальна або групова) форм і методів винагородження є фундаментом дійовості будь-якої моделі мотивації, а матеріальні потреби домінуватимуть іще достатньо.

Водночас варто зауважити, що заробітна плата не може бути єдиною метою трудової діяльності. **Матеріальне заохочення робить мотивацію праці результативною лише за умови функціонування останньої як системи, що базується на таких основних принципах:**

- комунікація, співробітництво та згода між працівниками та адміністрацією щодо загальних принципів системи;
- обґрунтована система оцінки робіт та визначення обсягу останніх;
- добре осмислені та обґрунтовані критерії виміру та оцінки; виважені нормативи, контроль за ними, періодичний перегляд; чітке узгодження заохочення з результативністю діяльності; винагородження, особливо додаткове, не за рівень результативності взагалі, а саме за той, що його передовсім зв'язано з якістю.

Такі самі принципи покладаються в основу організації оплати праці на підприємстві (в організації).

Поточні зміни в діяльності підприємства, окремих його підрозділів, а також вироблення та реалізація стратегії дальшого розвитку часто-густо потребують коригування (регулювання) поведінки окремих категорій працівників.

Регулювання поведінки означає мотивацію на підставі виявлення функціональних, або бажаних, видів поведінки та підкріплення таких.

Фундаментальні принципи, що зв'язані з регулюванням поведінки є такими:

- необхідність брати до уваги тільки реально можливі за даних умов поведінкові явища;
- використання як основних показників частотності конкретних явищ поведінки.
- важливість спостереження за поведінкою в рамках конкретної ситуації.

Він має універсальний характер і передбачає п'ять кроків (етапів) регулювання:

- 1) виявлення;
- 2) вимірювання;
- 3) аналіз;
- 4) втручання;
- 5) оцінювання.

Одиницею аналізу може бути як індивід, так і група людей. Але в будь-якому разі успіх так званого «ситуаційного управління поведінкою» значною мірою залежить від виявлення причинно-наслідкового зв'язку між поведінкою та результатами, між коригуючими діями та підвищенням ефективності діяльності підприємства.

V. Систематизація й узагальнення вивченого

Бесіда і опитування студентів:

1. Що являє собою система мотивації?
2. Розкрийте вимоги мотивації.
3. Розкрийте класифікацію методів мотивації.
4. Дайте визначення поняття «винагорода».

VI. Підсумок заняття. Оцінювання студентів.

VII. Домашнє завдання:

скласти конспект з СРС - № 10 Література: Л. [1] с. 85