

Мотивация труда в России

Выполнили студентки МЭ092
Булгакова А., Полторак Д.

-
- Отличается ли мотивация россиянина от представителей других культур?
 - Необходимы ли разные инструменты мотивации?
 - Одинаковым ли будет мотивационное воздействие?

Отличительные особенности систем мотивации в России

- «кнут и пряник»
- стандартизация и незыблемость
- выплаты независимо от трудового вклада
- необъективная оценка трудового вклада
- нет совмещения должностей
- блок моральных стимулов
- отсутствие соревновательности

4 основных направления мотивации

- Иерархия отношений
- Круговая порука
- Льготы
- Регулярные аттестации

Иерархия отношений

- наличие иерархических статусов для членов коллектива;
- в одном отделе не может быть двух работников одного равного статуса;
- все работники должны иметь точное представление о статусе своих коллег;
- критериями статуса являются стаж работы и трудовая активность;
- различия в статусе строятся на различии в зарплате и наличии комплекса льгот;

Круговая порука

- коллектив несет групповую ответственность по фактам воровства;
- групповое наказание должно быть существенным, но таким, чтобы работник сохранили надежду, что утраченные льготы, которые могут быть восстановлены (иначе, наказание утрачивает силу);
- необходимо как «акт устрашения», в исключительных случаях использовать демонстративное наказание «виновного» – того работника, в виновности которого «убежден» коллектив;
- премирование за успехи также носит коллективный характер (но с учетом статусов).

Льготы

- ведомственное жилье, которое может быть подарено работнику тогда, когда работник отработает его стоимость;
- ведомственный автомобиль, который дарится работнику;
- путевки в санатории и дома отдыха;
- обучение работников и их детей за счет средств организации;
- путевки и их частичная оплата для детей работников в детские дошкольные учреждения или частичная оплата домашних нянь и воспитателей;
- возможность пользоваться средствами и продукцией организации;
- индивидуальные и групповые «послабления» в регламенте трудовой деятельности.

Регулярная аттестация

- Цель аттестации – изменение статуса работников. Поддержание необходимого для организации уровня *мотивации* работников (образно выражаясь, поддержание заданной «температуры» мотивации).