

«МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ»

Выполнила студентка группы 23708/8

Васькина А.В.

Цель любой организации - рост, развитие и максимизация экономических результатов. Для этого необходимо постоянное повышение эффективности управления.

- На качество управления организацией влияют объективные и субъективные факторы. Одни из самых важных - правильно построенная структура и разделение труда, наличие всех необходимых ресурсов, современные технологии.
- На эффективность управления влияет отношение персонала к работе, руководителю и организации. Большое значение имеют также качества и способности самого руководителя, его авторитет, способность найти с подчиненными общий язык и организовать рабочий процесс.

- **Мотив** - это то, что влияет на поведения человека, вызывая его некоторые действия.
- **Потребность** - это то, что необходимо человеку в определенное время.
- **Мотивация** – степень готовности сотрудника приложить необходимые усилия для того, чтобы достичь цели организации и по результату деятельности суметь удовлетворить собственные потребности.

Мотивационная политика – процесс стимулирования сотрудников менеджером к работе для достижения целей предприятия, таким образом, удовлетворяя собственные желания.

Основные задачи мотивационной политики:

- Формирование понимания значения мотивации
- Обучение руководства демократическим методам управления
- Формирование основ внутрифирменного общения коллектива

Подходы изучения теории мотивации

Содержательные теории мотивации

Нужно исследовать содержательную сторону мотивационной теории. База – сами потребности, которые являются главным мотивом поведения и деятельности

Процессуальные теории мотивации

Особое внимание уделяется динамике взаимодействий различных мотивов, непосредственно процессу и результату деятельности

Основные пункты, на которые стоит обратить внимание работодателю для повышения эффективности мотивации:

- Ощущение признания своего вклада в результат работы, удовлетворение от занимаемого заслуженного статуса у сотрудников
- Внезапные, нерегулярные поощрения
- Вознаграждение должно быть безотлагательным
- Стимулирование и по промежуточным достижениям
- Чувство уверенности в себе у работника

Способы индивидуальных воздействий:

1. Наказание как средство мотивации
2. Денежные выплаты за выполнение поставленных целей
3. Выплаты к заработной плате для стимулирования здорового образа жизни работников
4. Специальные индивидуальные вознаграждения
5. Социальная политика организации
6. Совершенствование системы организации труда и управления
7. Нематериальные стимулы, не касающиеся каких-либо расходов работодателя

Заключение

- Мотивы играют важную роль в трудовой деятельности человека. Но мотивы бывают разные и могут воздействовать с различной силой.
- Главная функция мотивации состоит в подборе различных способов и методов эффективного воздействия на персонал.
- Эффективность той или иной мотивационной системы в практической деятельности во многом зависит от органов управления.
- Методы мотивации персонала эффективны в разной степени в различные промежутки времени.

**Спасибо за
внимание!**