УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ БЕЛАРУСИ

«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИТСО»

Факультет «Международных экономический отношений и менеджмента»

Кафедра истории права и гуманитарных дисциплин

Самостоятельная управляемая работа студента

по дисциплине: Психология управления

на тему: «Н. Стивенсон «Как мотивировать людей». Тезисный анализ книги»

Выполнила

Студентка 1 курса

Дневной формы обучения

Специальность: Логистика

Группа 1217

Бондарик Александра

Проверила

Пластинина Т.В.

Минск, 2013

Урок 1

Мотивация- побуждение, поощрение, стимулирование действия.

Каждый человек уникален.

Для того, чтобы мотивировать конкретного человека, для начала следует выяснить, что его радует, огорчает, волнует, кажется скучным и т.п.

Если у нескольких людей разные мотивации, это не значит, что их нельзя сплотить в одну группу.

Иерархия потребностей Маслоу: физиологические потребности, потребность в безопасности, социальные потребности, потребность в уважении и признании окружающих, самовыражение.

Люди, которые выполняют в группах похожую работу, часто имеют одинаковые потребности.

Не следует, часто применять один и тот же стимул. Так как поощрение может стать традицией, из-за частого применения.

Нельзя путать свою мотивацию с мотивацией коллектива, так как они не всегда совпадают.

Урок 2

Основателем ряда теорий справедливости является Дж. Стейси Адамс. Он утверждал, что людям свойственно сравнивать себя с другими.

На любую несправедливость у сотрудника всегда найдется несколько вариантов реакции.

Заработок сотрудника сильно влияет на его самооценку и мотивацию.

Для работника мотивацией кроме зарплаты являются льготы.

Дополнительным денежным стимулом являются премиальные выплаты.

Ожидаемые премии конечно радуют сотрудников, но намного приятнее когда эта премия неожиданная. В то же время она является очень хорошим стимулом.

Работодатели считают, что постоянно болтать на тему зарплаты и премий не есть хорошо.

Урок 3

Фредерик Херцберг вывел концепцию стимулирующих факторов на работе. В результате опросов он получил 2 группы факторов: положительные и отрицательные.

Очень важную роль на работе играет обеденный перерыв. Если сотруднику очень понравится кофе или какое-то блюдо будет вкусным, у него будет хорошее настроение, даже может еще больше подняться, следовательно улучшится работоспособность и результат будет весьма хорошим.

На работе необходимо правильно сочетать цвета, так как это будет создавать благоприятную атмосферу.

Освещение играет не менее важную роль.

Эргономика- наука, изучающая влияние условий труда на организм.

Для большего удобства работников, неплохо было бы закупать различные подушки на стулья, поставки для ног и т.п.

Урок 4

Самыми сильными демотиваторами являются: отсутствие необходимых знаний, умений, нехватка оргтехники.

Нового сотрудника необходимо для начала подготовить к работе в данной компании. Ввести в курс дел.

Важнейший стимул- постоянно совершенствоваться.

Обучение можно проводить в классах, на работе, через Инернет.

Нельзя предоставлять сотруднику такие удобства, которых он потом может лишиться.

Урок 5

Команды- группы людей, объединенных общей целью, использующие для ее достижения способности каждого члена команды и возможности, объединенной группы.

У успешной команды есть принципы: доверие, коммуникация, сопричастность, разрешение конфликтов, обратная связь.

Команда не формируется за один день. Создание команды- это процесс.

Коммуникации- основы команды.

Некоторые люди отрицательно относятся к работе в команде, только потому, что не нравится ее словесное оформление.

Выявление лидера- самый сложный элемент создания команды.

Новаторство- основная часть лидерства.

Чтобы стать хорошим лидером, необходимо хорошо знать свою команду.

Чтобы развить чувство команды, можно дарить друг другу чочке (небольшие подарки, сувениры) с символикой данной команды.

справедливость мотивация самооценка потребность

Урок 6

Вечеринки устраивать на работе вполне хорошо, с помощью их можно узнать друг друга получше и найти общий язык в коллективе.

Эпизодические вечеринки являются частью работы.

На вечеринках необходимо следить за алкоголем, чтобы не употребить больше нужного.

Для того чтобы создать крупное мероприятие, можно воспользоваться помощью в соответствующую консультативную фирму.

Поиск места для вечеринки бывает очень занимательным.

Если вы стоите перед выбором, организовать несколько небольших вечеринок, либо одну крупную, автор советует выбрать крупную, так как можно ее организовать с размахом.

Урок 7

Подарок может быть как средством мотивации, так и средством выражения благодарности, одобрения, уважения.

Подарок не должен предусматривать никаких ответных обязательств. Он служит лишь знаком внимания.

Электронная торговля - покупка или продажа товаров через интернет.

Проявление внимания к семьям сотрудников показывает, что вы относитесь к своим подчиненным как к людям, а не только как к рабочей силе.

Урок 8

Телекомьютинг (надомная работа) - режим, позволяющий сотрудникам работать дома , используя современные технологии для связи с коллегами и доступа к необходимой информации.

Преимущества надомной работы: повышение производительности труда, так как сотрудник меньше отвлекается от рабочего процесса и не тратит время на дорогу до офиса и обратно, а также экономия средств на обеспечение сотрудников офисным оборудованием, помещением, частью площади на парковке.

Эффективность надомной работы в значительной мере зависит от используемого оборудования.

Командировки сотрудников, обычно сидящих в офисе, могут их стимулировать и оказаться полезными для общего дела.

Урок 9

Гибкий график работы - эффективное средство мотивации; режим, предполагающий обязательное присутствие на работе в течение определенного отрезка времени и отработку установленного количества часов в неделю, но при этом работники сами могут регулировать время начала и конца рабочего дня.

Преимущества такого графика:

помогает избежать часов пик на транспорте, а следовательно уменьшает время на дорогу;

дает возможность работать именно тогда, когда у каждого работника наибольшая работоспособность;

дает возможность работникам самим распределять рабочее время и успевать выполнять личные дела;

повышение производительности труда за счет облегчения набора новых и сохранения старых кадров.

Перед установлением на предприятии гибкого графика следует согласовать этот вопрос с профсоюзами.

Работа с напарником - это принцип мини-команды, позволяющий двум сотрудникам разделить ответственность за одно задание.

Академический отпуск - неоплачиваемый отпуск для проведения исследований, путешествий или отдыха.

Предоставление академического отпуска раз в несколько лет позволяет сотрудникам передохнуть и увидеть новые перспективы в работе.

Урок 10

Все межличностные взаимодействия рассматриваются как трансакции (сделки), включающие воздействие (предложение) и ответную реакцию, создающую обратную связь. (Эрик Берн).

Трансакционный анализ - теория, утверждающая, что все межличностные взаимодействия являются, в сущности, сделками - с воздействием и ответной реакцией.

Для того, чтобы работник-энтузиаст не чувствовал, что прилагает излишнее усердие напрасно, должна обеспечиваться обратная связь за счет ощутимой обратной реакции начальства.

Обратная связь, простыми словами - это отзыв на деятельность или проводимую политику.

Оценка работы - часть процесса управления ею (включает определение, рассмотрение, измерение и совершенствование результатов трудовой деятельности сотрудника).

Хорошим средством, помогающим сотруднику улучшить свою работу и облегчающим руководителю ее оценку, является целевое управление. Это поведенческая система постановки задач руководителем совместно с работником. Ставить перед сотрудником общую цель и доверить ему ее реализацию - сильный мотивирующий фактор, наряду с благодарностью в виде повышения за выполнение возложенной на сотрудника задачи.

Урок 11

Нововведение - это не только разработка, но также осуществление идеи и ее успех.

Организационное нововведение - запланированная групповая работа по разработке и внедрению новых идей.

Нововведения появляются там, где они мотивируются.

Структурное дробление и бюрократические процедуры заметно тормозят нововведения.

Наиболее ценные идеи рождаются в основном в группах. Лучше всего стимулировать это взаимодействие, причем не столько между единомышленниками, сколько между явными противниками.

Рассмотрение проблемы с разных точек зрения - ключевое условие нахождения новых решений.

Нововведения внедряются там, где компании готовы идти на риск, где склонны к переменам, а сотрудники ощущают доверие к себе.

Перемены в организации наиболее эффективны, когда они многоплановы, то есть затрагивают несколько подсистем и сфер.

Урок 12

Стремление к цели подразумевает действия, которые вы предпринимаете для решения стоящей перед вами задачи.

Достижение цели- выполнение этой задачи.

Теория ожидания утверждает, что именно возможность успеха побуждает людей действовать.

Чтобы была мотивация у сотрудника, желательно сделать так, чтобы поставленная задача была не очень сложная и в то же время не очень простая.

Одна из задач менеджера или руководителя- распределение трудовой нагрузки.

Если правильно подобрать задания сотрудникам, можно развить у них различные навыки. Например, технические, управленческие, ораторские и навыки общения.

Стоит иногда прислушиваться к пожеланиям сотрудников по поводу выполнения какой-либо работы.

Усердие в работе и повышение квалификации является для многих сотрудников мощным стимулом.

Урок 13

Разделение успеха компании с сотрудниками- это нечто большее, чем выражение признательности или даже денежной премии.

Существуют три формы распределения прибыли: наличные выплаты, отсроченный дивиденд и их сочетание.

Бывают очень полезными контакты руководства компании со служащими.

Очень важно сообщать сотрудникам о достижении их компании.

Эта книга очень интересная и понятная. В ней всё изложено очень просто и вряд ли могут возникнуть проблемы при чтении данной книги. Она поможет в работе начинающим руководителям или менеджерам.