



МЕЖДУНАРОДНО ВИСШЕ БИЗНЕС УЧИЛИЩЕ БОТЕВГРАД

ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ

Специалност “Бизнес администрация”

КУРСОВА РАБОТА

по Основи на управлението

“МОТИВАЦИЯ НА РАБОТНИЦИТЕ”



Разработил:

/...../

Проверил:

доц. д-р Б. Гьошев

София, 2014

Въведение

Пред всеки собственик и управител на компании стоят за решаване няколко основни въпроса, свързани с трудовото представяне и отношението към предприятието от страна на неговите работници и служители: Как да ги подтикне към усърдна и ефективна работа, да спазват трудовата и технологичната дисциплина? Как да ги убеди да бъдат лоялни към предприятието, да не допускат разпиляване на суровини и материали, кражби на фирмено имущество? Много трудно е да се отговори на тези въпроси. Въпреки положените усилия, в хилядолетната си история човешкото общество не е успяло да намери тяхното пълно и адекватно решение. Като възможност за повишаване равнището на трудовата активност и трудовия морал, в управленската литература и в стопанска практика, се посочва мотивирането на човешките ресурси. Думата „стимул“ също е латинска и в буквален превод означава остен, но в управленски аспект е възприето тя да се тълкува като нещо, което подтиква, активизира и направлява човека към постигането на определена цел. Стимулирането се определя като дейност по прилагането на активизиращи въздействия върху личността. За разлика от мотивите, които се намират в човешкото съзнание, стимулите са преди всичко външни средства за въздействие върху хората трудовия процес, призвани да активират трудовата дейност на работниците и служителите при дадена икономическа и социална среда.

1. Мотивационна политика и йерархията на Маслоу

Мотивацията на служителите в месокомбината може да се свърже още и с теорията на Маслоу за йерархията на нуждите. Тя заема най-високо ниво според теорията за самостоятелните нужди и поставя задоволяването на личните нужди над всички останали. Обикновено човек изпитва едновременно няколко взаимодействащи си потребности, по-изявените от които определят неговото поведение. Ръководителят, който добре познава равнището на потребностите на своите подчинени, би могъл да предвиди кой тип потребности ще доминира у тях в близко бъдеще и да използва съответните мотивиращи стимули, за повишаване ефективността от тяхната дейност. Ейбрахам Маслоу предлага йерархия на потребностите, с определени равнища на мотивите, като разделя човешките потребности на седем нива. Мотивационната политика на Стоян Иванов успява да удовлетвори потребности от йерархията на Маслоу като успява да накара работниците да се почувстват значими за организацията, че тяхното мнение и качества са ценни.

Това е така, защото работниците участват пряко в процеса на вземане на решения. Служителите започват да вземат управленски решения и поемат по-голяма част от отговорностите, които преди това носело ръководството. Работниците в бригадата носят отговорност не само за качеството, но и за подобряване на качеството на производство. По този начин, мотивационната политика на Стоян Иванов задоволява най-високите нива на потребности от пирамидата на Малоу:

- ❖ Потребностите от принадлежност и любов – от една страна мотивационната политика на Стоян Иванов стимулира работниците да бъдат лоялни към организацията и нейното ръководство, от друга страна ги приобщава в рамките на колектива, бригадата. Работниците държат да имат принос в колективната работа, да комуникират с другите членове на групата.
- ❖ Потребност от признание, уважение – мотивационната политика кара работниците да се чувстват значими. Ръководството цени и уважава решенията на членовете на бригадата. Признанието и уважението към всеки се „оценява” чрез системата за диференцирано заплащане.
- ❖ Потребност от самоусъвършенстване – политиката на Стоян Иванов мотивира работниците да стават все по-добри в своята работа, да постигат все по-добри резултати и да получават все по-добри оценки от своите колеги. Индивидуалният подход към работата и приноса на всеки към цялостния процес, е основната причина за удовлетворяване на потребността от самоактуализация.

2. Мотивационната теория на очакванията

Теорията на очакванията на Виктор Врум се базира на взаимодействието на три основни елемента: усилия, изпълнение, резултат. Очакването отразява представата на служителите за това, до каква степен неговите действия ще доведат до определени резултати. Служителите в месокомбината изпълняват работата си на това равнище, според очакванията, които имат. Успехът на мотивационната политика на Стоян Иванов се дължи на факта, че задачите и целите са ясно проектирани, а оттам и очакванията на всеки работник са високи. Всеки служител осъзнава, че трябва да положи усилия да изпълни своята работа качествено, което ще доведе до постигането на високи резултати, които ще бъдат възнаградени справедливо. Действията на ръководството показват високи очаквания към работата на участниците в бригадата, което пряко влияе на тяхната работа и постигнатите резултати. Резултатите отразяват