

11.11.2025

ПКД 3/1

Специальность: 43.02.15 Поварское и кондитерское дело

Дисциплина: ОП.05 Основы экономики, менеджмента, маркетинга

Раздел 2. Менеджмент предприятия

Тема: Общая характеристика мотивации и стимулирования персонала

#### План

1. Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала

2. Методы мотивации персонала

Самостоятельная работа:

1 Составить и выучить конспект.

2 Подготовить реферат на тему: Производственные фонды предприятия

Конспект прислать на адрес электронной почты:

[yulya.khitrova88@mail.ru](mailto:yulya.khitrova88@mail.ru)

1. Мотивация персонала - одна из центральных категорий науки управления. За тысячи лет до того, как слово «мотивация» вошло в лексикон руководителей, было хорошо известно, что можно намеренно воздействовать на людей для успешного выполнения задач организации.

*Самым первым из применяемых приемов был метод кнута и пряника. В Библии, древних преданиях и даже античных мифах можно найти множество историй, в которых короли держат награду перед глазами предполагаемого героя или заносят меч над его головой.*

Мотивацию можно определить по-разному. С одной стороны, мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. С другой стороны, мотивация - это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.

В процессе производственной деятельности мотивация позволяет работникам удовлетворить свои основные потребности путем выполнения трудовых обязанностей.

Мотив - это то, что вызывает определенные действия человека. Мотив находится «внутри» человека, имеет «персональный» характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что надо сделать и как будет осуществлено это действие.

Мотивирование - это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Мотивирование составляет сердцевину и основу управления человеком. Эффективность управления в очень большой степени зависит от того, насколько успешно осуществляется процесс мотивирования.

Сущность мотивации персонала заключается в том, чтобы обеспечить эффективное использование трудового потенциала работников для достижения целей организации, ориентируясь непосредственно на систему их потребностей. Полноценное изучение понятия мотивации персонала невозможно без исследования понятий «потребность» и «ожидание».

Потребность — это определенное состояние индивида, испытывающего дефицит значимых факторов жизнедеятельности. При этом данное состояние является внутренним психологическим или физиологическим ощущением недостаточности чего-либо. Именно наличие потребности вызывает побуждение к действию. В экономической и правовой литературе принято выделять первичные (заложенные генетически) и вторичные (вырабатываемые в процессе жизни) потребности. К первичным потребностям относятся, в основном, потребности физиологические (потребность в пище, питье, тепле), а ко вторичным — психологические потребности причастности, при-надлежности к обществу или группе людей.

Ожидание — это субъективно оцениваемая вероятность получения результата в случае выбора данной поведенческой альтернативы. При этом ожидания формируются на основе прошлого опыта индивида и анализа, оценки текущей ситуации.

Функция мотивации заключается в том, что она оказывает влияние на трудовой коллектив организации в форме побудительных мотивов к эффективному труду, общественного воздействия, коллективных и индивидуальных поощрительных мер. Данные формы воздействия активизируют работу субъектов управления, повышают эффективность всей системы управления организацией.

Сущность мотивации заключается в том, чтобы, ориентируясь на систему потребностей работников, обеспечить полное и эффективное

использование их трудового потенциала для скорейшего достижения целей организации.

Мотивация труда - это стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности.

В структуру мотива труда входят:

- потребность, которую хочет удовлетворить работник;
- благо, способное удовлетворить эту потребность;
- трудовое действие, необходимое для получения блага;
- цена - издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия.

Существуют различные способы мотивации, из которых можно выделить следующие:

1. Нормативная мотивация - побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и тому подобное;

2. Принудительная мотивация, основывающаяся на использовании власти и угрозе ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований;

3. Стимулирование - воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ - стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

**2** Методы мотивации персонала можно разделить на две большие группы: материальные и нематериальные.

Материальная мотивация предполагает деньги, которые работник получает за выполнение профессиональных обязанностей. Некоторые методы:

Зарплата. Регулярное повышение оклада по мере роста навыков и опыта - один из основных стимулирующих аспектов.

Бонусы и премии. Дополнительные выплаты за выполнение или перевыполнение плана, достижение ключевых целей или успешное завершение проектов.

Комиссионные. Особенно актуально для кадров, работающих в сфере продаж, где уровень дохода напрямую зависит от их результатов.

Соцпакеты. Включают медицинскую страховку, оплату транспорта, питание и другие корпоративные льготы.