МОСКОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ

ПРИБОРОСТРОЕНИЯ И ИНФОРМАТИКИ

**Реферат на тему:**

**"Моральное стимулирование работников"**

По дисциплине:

мотивация трудовой деятельности

Студентки 5курса

факультета УП1

дистанционное обучение

Проверил:

**Москва**

**2011 г.**

**Содержание**

Введение…………………………………………………………....………3

1. Основное понятие моральной мотивации.……........................….….4-5

2. Информирование в системе стимулирования персонала ……..…………................................................................................................…..5-6

3. Организация корпоративных мероприятий ………………………....6-8

4. Награждение лучших работников…..……………………………..…8-9

5. Регулирование отношений…..…………………………………...…..…9

Заключение……………………………………………………….……….10

Список литературы……………………………………………………….11

**Введение.**

В условиях рыночной экономики в стране формируется мотивационный механизм предпринимателей и мотивационный механизм наемных работников. Все многообразие факторов, являющихся основой системы стимулирования, можно условно разделить на две группы – материальные и моральные. Принципы материального стимулирования широко освещены в экономической литературе. Поэтому в данной работе мы более подробно ознакомимся с моральным стимулированием работника. Итак, целью работы является рассмотрение основных форм моральной мотивации сотрудников. Для этого нам необходимо решить ряд поставленных задач:

1. Рассмотрение и изучение моральной мотивации;

2. Раскрытие структуры и содержания моральной мотивации;

3. Рассмотрение и изучение основных форм моральной мотивации.

Проявление творческого потенциала, инициативности у рабочих в рационализаторских предложениях, предприимчивости у руководителей и специалистов создает предпосылки для нововведений в живом и овеществленном труде. Это создает условия для незамедлительного внедрения и получения эффекта экономии, который выразится в снижении себестоимости, увеличение объемов продаж и увеличении заработной платы.

**1. Основное понятие моральной мотивации.**

Содержание и характер деятельности людей в обществе обусловлены объективными социально-историческими условиями их жизнедеятельности и законами общественного развития. Но способы непосредственной детерминации действий человека, в которых эти условия и законы преломляются, могут быть самыми различными. Одним из таких способов является нормативная регуляция, в которой потребности совместной трудовой деятельности людей в организации и необходимость согласования их массовых действий фиксируются в общих правилах (нормах) поведения, предписаниях и оценках - нормах трудовой морали. Морально-нравственные представления человека о сущности, значении и смысле его трудовой деятельности во многом опираются на систему воззрений на свое жизненное назначение, глобально охватывающую понятия добра и зла, справедливости, совести, смысла жизни.

Итак, согласно словарю управления персоналом, моральное стимулирование трудовой деятельности - это регулирование поведения работника на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание, повышающих престиж работника.

При этом стоит иметь в виду, что моральное стимулирование распадается на моральное стимулирование в традиционном его понимании и на трудовое стимулирование. Моральное стимулирование является общечеловеческой ценностью, эту форму стимулирования нельзя жестко привязывать к определенной общественной системе. Моральное стимулирование основано на использовании предметов и явлений, предназначенных для выражения общественного признания, социальной оценки деятельности работника. С возрастом у работников происходят изменения в мотивации труда, усиливается концепция “социального человека”, выдвигающая на первый план психологические и социальные факторы. Согласно концепции “социального человека”, деньги побуждают лишь до определенного предела, границами которого является удовлетворение личного представления о “хорошей жизни”. После удовлетворенности материальными благами только интеллектуальная работа, позволяющая добиваться успеха и дающая вознаграждение в виде признания заслуг руководством и коллективом предприятия, может способствовать повышению эффективности труда. В условиях рыночной экономики получило развитие такое направление морального стимулирования как трудовое стимулирование. Трудовое стимулирование определяет поведение работника с учетом изменения его чувства удовлетворенности выполняемой работой или занимаемой должностью через содержание труда. Ведь определенные виды деятельности и работы доставляют удовлетворение работнику, создают у него внутреннюю мотивацию к интенсивному труду. Для таких видов деятельности не требуется дополнительного вознаграждения. Трудовое стимулирование конкретно находит свое выражение в создании “качественных рабочих мест” и в стимулировании рабочих свободным временем.

В данной работе мне бы хотелось выделить четыре основных практических подхода к моральному стимулированию персонала: *систематическое информирование персонала, организация корпоративных мероприятий, официальное признание заслуг и регулирование взаимоотношений в коллективе.*

**2. Информирование в системе стимулирования персонала**

Информирование как механизм стимулирования персонала посредством систематического обеспечения правильно подобранной правдивой информацией базируется на осуществлении подбора, обобщения, оформления и распространения визуальными и вербальными средствами разнообразных сведений преимущественно позитивного содержания (например, о заслугах и достижениях конкретного работника, о целях работы коллектива, о благотворительных проектах и результатах спонсорской деятельности организации). Основные задачи информирования персонала состоят в том, чтобы:

- транслировать нормы, ценности, ориентиры организационной культуры в широкие массы работающих;

- своевременно сообщать сотрудникам о событиях в жизни организации;

- способствовать формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

- способствовать формированию командного (корпоративного) духа в организации;

- способствовать повышению уровня лояльности сотрудников;

- способствовать осознанию сотрудниками своей роли в коллективе.

Современным способом организации корпоративной информационной среды является создание локальных информационных ресурсов - интранет-порталов компаний.

**3. Организация корпоративных мероприятий**

Неотделимой частью своеобразия компании являются проводимые в ней корпоративные мероприятия - праздники, тренинги, тимбилдинг. И они являются не столько способами "развлечь" сотрудников, сколько инструментами морального стимулирования персонала, элементами формирования внутреннего имиджа компании. Эксперты называют одним из самых эффективных методов транслирования корпоративных ценностей *корпоративные праздники.*

Корпоративные праздники в жизни организации выполняют целый ряд важных функций:

- фиксация успеха;

- адаптация;

- воспитание;

- групповая мотивация;

- рекреация;

- сплочение и др.

Не менее известным и популярным средством неформального корпоративного общения и сплочения коллектива является сегодня *тимбилдинг* (в пер. с англ. team building - построение команды). Поскольку на практике организовать тимбилдинг предлагают не только компании, специализирующиеся на проведении внутрифирменных тренингов, но и компании, занимающиеся корпоративными праздниками, то тимбилдингом часто называют и сессии стратегического планирования, и дискуссионные командообразующие тренинги, и "веревочные курсы", и игровые развлекательные программы, и корпоративные праздники. Но в отличие от развлекательных мероприятий, тимбилдинг является развивающим тренингом, направленным не только на эмоциональную разгрузку, но и на развитие деловых и личных качеств участников. Основные блоки тимбилдинг-тренинга, как правило, включают:

- совместное планирование и распределение ответственности в команде;

- умение договариваться;

- видение общей цели;

- ролевое распределение в команде;

- эффективное исполнение командных задач;

- рациональное использование командного ресурса.

Тут отдельно выделяют командообразующие программы, основными целями проведения командообразующих программ являются:

- сплочение коллектива;

- построение эффективных коммуникаций в коллективе (группе);

- получение опыта позитивного командного взаимодействия;

- разрешение конфликтных ситуаций и улучшение взаимодействия в рамках подразделения или всей организации;

- развитие горизонтальных и вертикальных неформальных связей, навыков командной работы.

Достижение этих целей обеспечивается за счет комплекса психологических и динамических упражнений, направленных на активное взаимодействие внутри команды, специальной организации пространства проведения программы, обеспечения ситуации включения всех участников в единую команду и обеспечения принятия командных решений.

Основным результатом, которого хотят добиться руководители организаций от участия коллектива в тренинге командообразования, - это повышение общей эффективности работы коллектива.

**4. Награждение лучших работников**

Одним из значимых методов морального стимулирования является официальное признание заслуг посредством награждения лучших работников (коллективов) за отличия в труде, значимые для деятельности организации (общества) и поэтому поощряемые публично и официально.

Главная цель награждения как метода стимулирования персонала - сформировать в коллективе положительное отношение к тем или иным формам достижений, создать и культивировать образ желаемого трудового поведения работников, целевым ориентиром которому служит инициатива, творческий подход и трудовая активность.

*В числе важных функций награждения отметим:*

- стимулирующую функцию (отразить ценности общества, организации, коллектива и отождествить человека, получившего награду, с тем идеальным образом, именем, которое носит награда);

- дифференцирующую функцию (отличить заслуженного члена общества от прочих);

- воспитательную функцию (способствовать формированию определенной модели трудового поведения).

Необходимым условием эффективности этого метода стимулирования является наличие системы правовых, нравственных, философских взглядов руководителей на развитие организации и ее персонала, на содержание, формы и методы стимулирования и формирование подлинной, глубокой заинтересованности работников в активной трудовой деятельности.

**5. Регулирование отношений**

Регулирование взаимоотношений способствует установлению позитивного характера межличностных и межгрупповых взаимоотношений в коллективе. По своей сути эти взаимоотношения представляют собой субъективно переживаемые взаимосвязи между работниками, которые объективно проявляются в характере и способах взаимных влияний, оказываемых работниками друг на друга в процессе совместной трудовой деятельности и общения. Характер этих взаимосвязей опосредствуется содержанием, целями, ценностями и организацией совместной трудовой деятельности и выступает основой формирования социально-психологического климата в трудовом коллективе. Он проявляется в специфике взаимоотношений, складывающихся между руководителем и подчиненными (вертикальный климат), а также между самими подчиненными (горизонтальный климат).

Не стоит забывать и о социально-психологическом климате - это комплексное психологическое состояние коллектива, отражающее особенности социального восприятия различных сторон его жизни и деятельности, степень удовлетворения ими и побуждения к успешному выполнению поставленных задач.

Его основной социально значимой характеристикой выступает господствующее в коллективе отношение к труду. Состояние социально-психологического климата в коллективе характеризуется эффективностью профессиональной деятельности, состоянием трудовой дисциплины и характером движения кадров. Установлено, что между состоянием социально-психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь.

**Заключение**.

Разработка системы морального стимулирования представляет собой комплексный подход в решении повышении эффективности и качества труда. При использовании ее в управлении социальными объектами, выясняется насколько достаточно разработана и действенна система. Итак, моральное стимулирование представляет собой такие средства привлечения людей к труду, которые основаны на отношении к труду как высшей ценности, напризнание трудовых заслуг как главных. Они не сводятся только к поощрениям и наградам, применение их предусматривает создание такой атмосферы, такого общественного мнения, морально-психологического климата, при которых в трудовом коллективе хорошо знают, кто и как работает, и каждому воздается по заслугам. Такой подход требует обеспечения уверенности в том, что добросовестный труд и примерное поведение всегда получает признание и положительную оценку, принесут уважение и благодарность. И наоборот, плохая работа, бездеятельность, безответственность должны неотвратимым образом сказываться не только на уменьшении материального вознаграждения, но и на служебном положении и моральном авторитете работника.

Одним из основных условий высокой эффективности морального стимулирования является обеспечение социальной справедливости, то есть точного учета и объективной оценки трудового вклада каждого работника. Убежденность в обоснованности, справедливости признания трудовых заслуг работника, в правильности его поощрения поднимает моральный авторитет труда, возвышает личность, формирует активную жизненную позицию.

**Список использованной литературы**

1. Дикаpева А. А.,. Миpская М. И. Социология тpуда. M.: Высшая школа, 1989

2. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование персонала. М.: Инфра-М, 2009.

3. Организация корпоративного праздника. Методическое пособие. И. Гаврилов, Ю. Милованова. М.: ЗАО "МЦФЭР", 2007.