

Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала

Аннотация

Реальная эффективность любых экономических мероприятий определяется их воздействием на отношение людей к труду. К сожалению, руководители редко учитывают социальные последствия принимаемых решений, которые, как правило, носят не комплексный, а сугубо экономический или технический характер. Любой руководитель осознает, что необходимо побуждать людей работать на организацию, но при этом считает, что для них достаточно простого материального вознаграждения. Не всегда такая политика бывает успешной, потому что по существу она не верна. Как же руководителям добиться, чтобы их сотрудники работали эффективно? Об этом подробно рассказано в данной книге. В ней рассмотрены основные концепции и психологические аспекты мотивации труда, методы стимулирования работников и мотивационные ресурсы управления организацией. Исследования мотивации труда, проведенные автором на предприятиях различных форм собственности и сфер деятельности, позволили ему предложить новую систему диагностики мотивации труда работников. Они позволят руководителям выбрать из многообразия ресурсов, методов и схем управления наиболее близкую для себя систему формирования мотивационного механизма и, учитывая специфические особенности, присущие только их сфере деятельности, применить ее для увеличения производительности труда работников.



Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала

Издательство: ГроссМедиа — 2005

Купить цифровую книгу бумажную книгу в [Лабиринте](#).

Виды мотивации труда

1. Коллективная – потребность быть в коллективе.
2. Личное самоутверждение/самовыражение.
3. Мотив самостоятельности.
4. Мотив надежности.
5. Мотив потребления нового (знаний, вещей).
6. Мотив справедливости.
7. Мотив сознательности.

Типы мотивации сотрудников

1. Сотрудники, ориентированные на содержание и общественную значимость труда
2. Сотрудники ориентированы на оплату и другие материальные ценности
3. Сотрудники с равнозначными пунктами 1 и 2

Сравнительная таблица американской и японской концепции мотивации

Японская	Американская
Управление решением приминает коллектив на основании единства	Индивидуальный характер принятия решений
Коллективная ответственность	Индивидуальная ответственность
Нестандартная гибкая система управления	Строго формализованная система управления
Неформальный орган контроля	Четкие формализованные процедуры контроля
Коллективный контроль	Индивидуальный контроль руководителя
Замедленная оценка работы сотрудника и служебного роста	Быстрая оценка результатов труда ускоряет продвижение по службе
Основное качество руководителя – уметь осуществлять координацию и контроль	Основное качество руководителя – профессионализм
Ориентация управления на группу	Ориентация управления на отдельную личность
Оценка по достижениям группы	Оценка по индивидуальным результатам
Личные, неформальные отношения с подчиненными	Формальные отношения с подчиненными
Продвижение по службе по стажу работы	Деловая карьера обеспечивается личным результатом
Подготовка руководителей универсального типа	Подготовка узкоспециализированных руководителей
Оплата труда по стажу	Оплата по личным достижениям
Долгосрочная занятость	Краткосрочный найм на работу

Вывод

В книге приведены отличные анкеты/опросы для определения потребностей сотрудников, мотивации. Такие как: тест Герцберга, для определения структуры мотивации, тест Айзенка – определения темпераментов по сочетанию двух факторов, экстравертом и интровертов. Что, пожалуй, на мой взгляд, самое интересное. В целом же книга достаточно скучная и много воды. Книга больше ориентирована на руководителей в сфере HR.