

№ 2262

Менеджмент

Мотивация труда

Учебное пособие

№ 2262

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИСиС»

Кафедра промышленного менеджмента

Менеджмент

Мотивация труда

Учебное пособие

Рекомендовано редакционно-издательским
советом университета



Москва 2013

УДК 658.012
М50

Рецензент
д-р техн. наук, проф. *В.А. Осадчий*

Авторы: А.А. Гудилин, О.О. Скрябин,
Н.В. Каретникова, М.Е. Гусева

Менеджмент : мотивация труда : учеб. пособие / А.А. Гудилин,
М50 О.О. Скрябин, Н.В. Каретникова, М.Е. Гусева. – М. : Изд. Дом
МИСиС, 2013. – 50 с.
ISBN 978-5-87623-734-7

Пособие содержит теоретические и практические материалы, дающие возможность студентам, обучающимся по дисциплине «Менеджмент», разобраться в таком многогранном и важном явлении, как трудовая мотивация, и освоить принципы практического использования мотивации труда, необходимые для эффективного управления кадровыми ресурсами на современных предприятиях промышленной отрасли.

Предназначено для студентов и преподавателей, а также для специалистов, чья деятельность связана с работой на производственных предприятиях.

УДК 658.012

ISBN 978-5-87623-734-7

© Коллектив авторов, 2013

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
1. Роль мотивации труда персонала в современных условиях.....	6
2. Современные тенденции в мотивации и стимулировании персонала	11
3. Мотивационный процесс	15
4. Теории мотивации	16
5. Негативное стимулирование труда.....	21
6. Материальное и нематериальное стимулирование труда.....	23
7. Роль делегирования полномочий в системе мотивации труда персонала.....	31
8. Проблемы мотивации труда на российских предприятиях промышленной отрасли	33
9. Демотивация персонала	36
10. Практические ситуации для анализа.....	41
Заключение.....	43
Библиографический список	44
Глоссарий	45
Приложение. Анкета	46

Введение

В настоящее время отечественные промышленные предприятия находятся в сложной экономической ситуации. Все они нацелены на решение главной задачи – поиск дальнейших путей эффективного развития и сохранения своей конкурентоспособности.

Успешное функционирование предприятий происходит главным образом за счет инвестиций в основной капитал, внедрения новых технологий, увеличения оборотных средств, реструктуризации капитала. Все это требует больших финансовых затрат, но в сложившейся ситуации не каждое предприятие может позволить себе увеличить свои расходы. В таких условиях проблему сохранения конкурентоспособности можно решить за счет выявления и использования имеющихся, но скрытых активов. Одним из таких активов является персонал.

Металлургическая отрасль является одной из старейших в России, почти все ее предприятия имеют статус градообразующих. В работу на таких предприятиях вовлекается значительная или даже основная часть трудоспособного населения города, вследствие чего предприятие определяющим образом влияет на занятость людей, воздействует на инфраструктуру и социальное развитие населенного пункта. На градообразующих металлургических предприятиях может работать несколько поколений одной семьи, образуются так называемые рабочие династии.

Сегодня уровень доходов работников крупных промышленных предприятий не является достаточно высоким, однако люди остаются работать в существующих условиях по разным причинам, таким как относительная стабильность заработка, приверженность сложившимся за годы традициям, привычка долго и добросовестно работать в расчете на стабильную, пусть и небольшую, заработную плату или льготы, полагающиеся за длительное время работы на предприятии.

Персонал является одновременно элементом внутренней и внешней среды для предприятия. С одной стороны, это работники, с другой – население города, который во многом зависит от функционирования градообразующего предприятия. Кроме того, у работников небольших городов особый склад характера – они воспринимают предприятие, на котором работают, в качестве своего партнера. Поэтому они готовы идти на уступки работодателю, прилагать дополнительные усилия для решения каких-либо задач, но взамен требуют особого к себе отношения.

Коллектив крупных промышленных предприятий состоит из огромного количества разнохарактерных людей, к каждому из которых необходимо найти особенный подход, чтобы «организм» работал слаженно и эффективно.