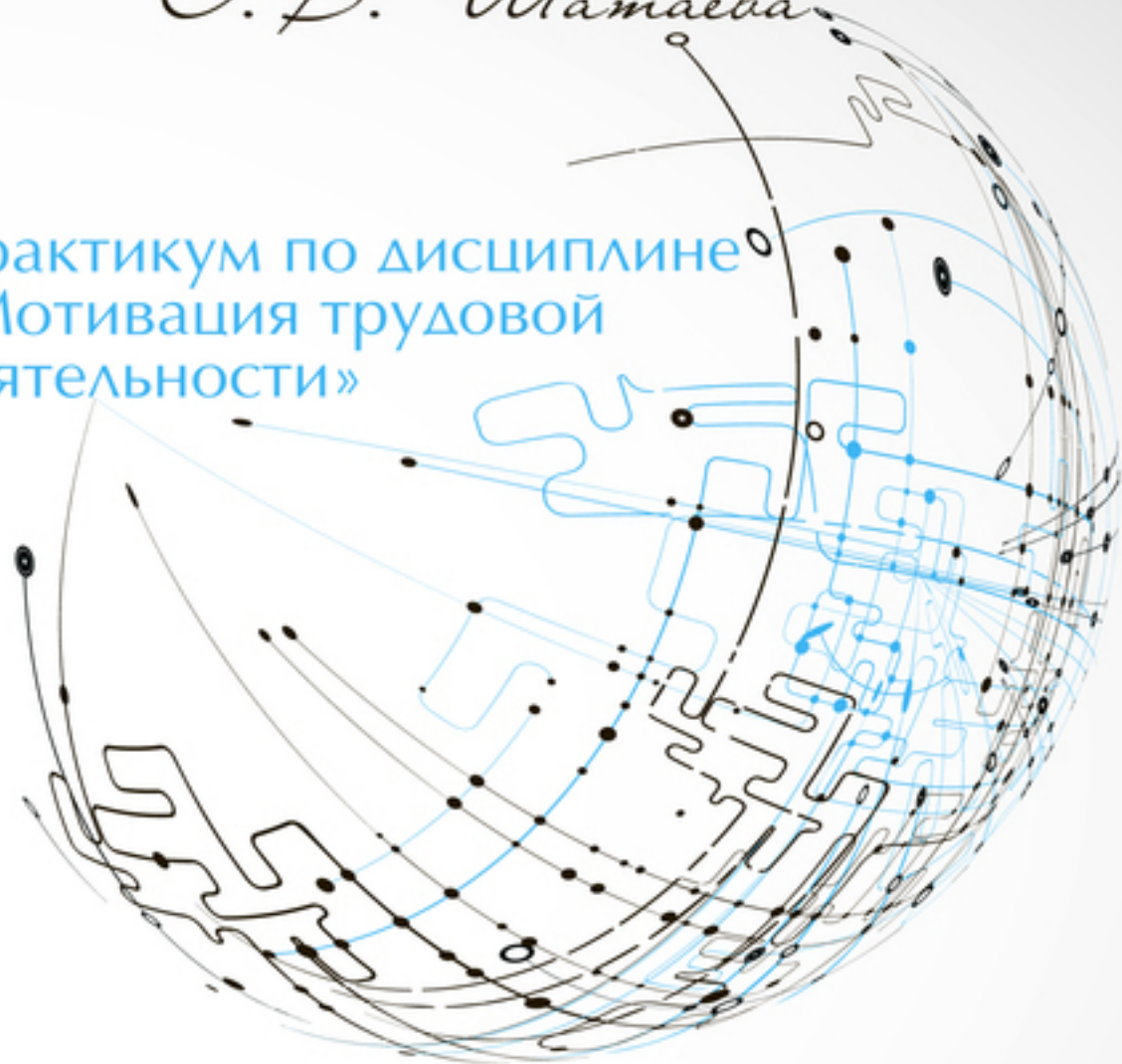


С. А. Маниро,
О. В. Матаева

Практикум по дисциплине
«Мотивация трудовой
деятельности»



Учебное пособие



Ольга Шатаева

**Практикум по дисциплине
«Мотивация трудовой
деятельности»**

«Директ-Медиа»

2015

УДК 331.6(075)
ББК 65.05я7(Рус)

Шатаева О. В.

Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» /
О. В. Шатаева — «Директ-Медиа», 2015

Настоящий практикум рассчитан на студентов всех форм обучения, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации». Цель данного практикума — предоставить возможность студентам лучше закрепить теоретический материал, выполнив на семинарских занятиях или самостоятельно, практические задания, ответив на контрольные вопросы по каждой теме, выбрав правильные ответы в разработанных автором тестах и тренингах, а также пройдя диагностические тесты психологической направленности, вносящие в курс элемент игровой ситуации. Практикум может быть интересен специалистам-практикам в области управления персоналом, а также широкому кругу читателей, интересующихся проблемами мотивации трудовой деятельности в организациях различных форм собственности.

УДК 331.6(075)
ББК 65.05я7(Рус)

© Шатаева О. В., 2015
© Директ-Медиа, 2015

Содержание

Введение	5
Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда	6
Конец ознакомительного фрагмента.	9

Ольга Шатаева, Сергей Шапиро

Практикум по дисциплине

«Мотивация трудовой деятельности»

Введение

Настоящий практикум рассчитан на студентов всех форм обучения, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации». Он является дополнением к базовым учебникам по данному курсу и ряду смежных дисциплин. При этом авторы рекомендуют использовать учебное пособие В. А. Шахового и С. А. Шапиро «Мотивация трудовой деятельности» и учебное пособие С. А. Шапиро «Основы трудовой мотивации». Название курса может различаться в соответствии с стандартами образования по специальностям: «Мотивация трудовой деятельности», «Мотивация и стимулирование персонала», «Мотивация трудовой деятельности и стимулирование персонала», но с точки зрения изучаемого предмета это не имеет значения. Цель данного практикума – предоставить возможность студентам лучше закрепить теоретический материал, выполнив на семинарских занятиях или самостоятельно, практические задания, ответив на контрольные вопросы по каждой теме, выбрав правильные ответы в разработанных автором тестах и тренингах, а также пройдя диагностические тесты психологической направленности, несущие элемент игровой ситуации.

Практические задания дают возможность студентам, совмещающим работу с обучением, проверить полученные знания в конкретной производственной ситуации, получив, таким образом, навыки создания прагматических мотивационных моделей в системе управления персоналом. Студенты очной формы обучения, гипотетически не работающие, смогут научиться моделировать реально возможные мотивационные ситуации и закрепить навыки абстрактного мышления.

В сборнике также приведены темы рефератов (эссе), которые студенты могут написать по пройденным темам, в ходе изучения дисциплины «Мотивация трудовой деятельности и стимулирование персонала» и список тем к итоговой аттестации.

Авторы, канд. экон. наук, доцент Шапиро С. А., и канд. ист. наук, доцент Шатаева О. В., благодарны рецензентам: доктору политических наук, профессору Е. К. Самраиловой и доктору экономических наук, профессору О. Б. Репкиной за ценные замечания и рекомендации учтенные при создании данной работы.

Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда

1. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ.

1. В чем заключается сущность и функция мотивации труда?
2. Какие определения мотивации труда вы знаете?
3. Что такое потребность? Какие типы потребностей вы знаете?
4. В чем отличие внешнего и внутреннего вознаграждения?
5. Перечислите основные виды мотивов труда.
6. Охарактеризуйте типы мотивации работников
7. Кратко перечислите основные положения «концепции человеческих ресурсов».
8. В чем состоит сущность японской концепции управления персоналом?
9. В чем заключается сущность западногерманской концепции социально-рыночного хозяйства?
10. Чем характеризуется современная российская модель мотивации труда?

2. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА

Для того чтобы лучше понять, что такое потребность и что представляет собой мотивация, предлагаем пройти два теста на тему достижения успеха, который в той или иной мере важен для каждого человека.

Тест «Потребность в достижении успеха» (14, с. 110);

Ответьте «да» или «нет» на следующие утверждения.

1. Жизненный успех зависит от случая скорее, чем от расчета.
2. Жизнь потеряет для меня смысл, в случае потери моего любимого занятия.
3. В любом деле для меня важнее не его исполнение, а конечный результат.
4. Люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими людьми.
5. Большинство людей живет долгосрочными перспективами, а не близлежащими целями.
6. В моей жизни больше успехов, чем неудач.
7. Мне нравятся больше эмоциональные, чем деятельные люди.
8. Я стараюсь усовершенствовать некоторые элементы даже в самой обычной работе.
9. Я могу забыть о мерах предосторожности, если поглощен мыслями об успехе.
10. Близкие мне люди считают меня ленивым человеком.
11. Я считаю, что в моих неудачах повинны скорее обстоятельства, чем я сам.
12. Во мне больше терпения, чем способностей.
13. Мои родители слишком строго контролировали меня до моего совершеннолетия.
14. Я часто отказываюсь от своих намерений из-за свойственной мне лени, а не из-за сомнения в достижении успеха.
15. Думаю, что я уверенный в себе человек.
16. Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы не в мою пользу.
17. Я усердный человек.
18. Если все идет гладко моя энергия усиливается.
19. Если бы я был журналистом, то писал бы скорее об оригинальных человеческих изобретениях, нежели о происшествиях.
20. Близкие мне люди обычно не разделяют моих планов.
21. Мои требования к жизни ниже, чем у моих друзей.
22. Я считаю, что настойчивости во мне больше, чем способностей.

Каждый из ответов «да» и «нет», совпадающих с ключевыми оценивается в 1 балл. Если ответ не совпадает с ключевым, то балл не присваивается.

Сравните свои ответы с ключом теста и определите сумму баллов.

Ответ «да» на вопросы: 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22.

Ответ «нет» на вопросы: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 20.

Уровень мотивации достижения успеха:

Низкий – до 11 баллов;

Средний – 12–15 баллов;

Высокий – выше 15 баллов.

Разбор результатов теста.

В случае высокого уровня мотивации, вы отличаетесь сильным стремлением к успеху, при достаточно большой активности, упорстве и настойчивости вы сможете стать хорошим предпринимателем. По мере достижения профессиональных успехов самооценка человека повышается, он становится более уверенным в своем стремлении к жизненному успеху.

При среднем уровне мотивации необходимо активизироваться. Работать над собой для того, чтобы преуспеть в жизни. Выбатывать в себе уверенность и целеустремленность.

Если полученные результаты соответствуют низкому уровню стремления к успеху, то лучше не заниматься предпринимательской деятельностью. Это будет трудно для Вас. Не отчаивайтесь! Постарайтесь увлечься каким-либо делом и проявить к нему как можно больше интереса.

В этом случае у вас появится шанс достичь профессионального мастерства, а следовательно достичь успеха.

Тест «Мотивация к успеху» (14, стр. 109).

Вам будет предложен 41 вопрос на каждый из которых следует ответить «да» или «нет».

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я ставлю все на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие – это не моя основная черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. Я честолюбив.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда, я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.

22. В жизни мало вещей более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнить.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работа других людей.
38. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

Ключ к тесту «Мотивация успеха».

Вы получили по одному баллу за ответы «да» на следующие вопросы:

2; 3; 4; 5; 7; 8; 9; 10; 14; 15; 16; 17; 21; 22; 25; 26; 27; 28; 29; 30; 32; 37; 41.

И по одному баллу за ответы «нет» на вопросы: 6; 13; 18; 20; 24; 31; 36; 38; 39.

Ответы на вопросы 1; 11; 12; 19; 23; 33; 34; 35; 40 не учитываются.

Подсчитайте сумму набранных баллов.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.