1. *Есть ли негативные эффекты оказываемы мотивацией на персонал?*

Наказание является также одним из средств мотивации работников. В одних фирмах предпочитают больше наказывать, в других — больше поощрять, где-то нашли действительно золотую середину. Уровень наказания зависит в первую очередь от целей воздействия.

Основная цель наказания — это недопущение действий, которые могут принести вред фирме. То есть наказание ценно не само по себе, как «месть» за неправильные действия подчиненного, а как барьер, который не разрешит данному человеку повторить эти действия в будущем и послужит примером всему трудовому коллективу.

1. *Что для вас, как для сотрудника являлось бы хорошей мотивацией к повышению работоспособности?*

На данный момент для меня хорошей мотивацией является повышение мой компетентности как сотрудника, в меня вкладывают знания и этим повышают мою работоспособность.

1. *Раскройте теорию мотивации Дэвида МакКлэланда.*

Заключается в том, что любая организация предлагает человеку возможности для удовлетворения трех потребностей высшего уровня, потребность во власти, в успехе и в принадлежности. Его наиболее популярная идея – потребность в успехе положительно влияет не только на работу служащих, но и на работу менеджеров всех уровней управления.

1. *Перечислите советы для успешного мотивирования персонала.*
* Учтите советы предшественников
* Определите, какие факторы важны для Вас в вашей работе и как они взаимодействуют.
* Узнайте, чего ваши люди хотят от работы
* Проявляйте интерес к работе
* Устраните мешающие факторы
* Проявляйте заботу
* Осторожнее с денежными поощрениями!
* Пусть ваша новая политика будет гибкой и учтет пожелания штата
* Управляйте изменениями
* Обеспечьте обратную связь
1. *Что такое обратная связь.*

Обратная связь - один из наиболее важных элементов в цикле мотивации. Не заставляйте людей ждать вестей о том, насколько успешны их предложения и разработки. Аккуратно и тактично комментируйте события, не забывая о том, какие следующие шаги к достижению целей придется сделать.

1. *В чем смысл теории усиления психолога Скиннера?*

Согласно теории усиления психолога В.Ф. Скиннера, поведение людей обусловлено результатом их действий в подобной ситуации в прошлом. Позиция Скиннера заключается в том, что служащие извлекают уроки из опыта предыдущей работы, и стараются выполнять те задания, которые ведут к желаемому результату, и избегать тех заданий, которые приводят к нежелательному результату.

1. *Результатом чего обусловлено поведение людей,согласно теории усиления Скиннера?*

Результатом опыта набранного на предыдущих работах обусловлено поведение людей

1. *В чем состоит позиция Скиннера об извлечении уроков из опыта предыдущей работы?*

Позиция Скиннера заключается в том, что служащие извлекают уроки из опыта предыдущей работы, и стараются выполнять те задания, которые ведут к желаемому результату, и избегать тех заданий, которые приводят к нежелательному результату.

1. *Что такое стимул и в чем смысл стимулирования?*

Стимул представляет собой те или иные блага, способные удовлетворять потребность при осуществлении определенных действий. Стимул ориентирован на удовлетворение потребностей. Стимулирование – воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ – стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

1. *На что ориентирован стимул?*

Стимул ориентирован на удовлетворение потребностей.

1. *Как стимулирование побуждает работника к определенному поведению?*

Воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ – стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

1. *Какие проблемы, связанные с низкой мотивацией сотрудников, возникают в организациях?*
* Высокая текучесть кадров
* Высокая конфликтность
* Низкий уровень исполнительной дисциплины
* Некачественный труд (брак)
* Нерациональность мотивов поведения исполнителей
* Слабая связь результатов труда исполнителей и поощрения
* Халатное отношение к труду
* Отсутствие условий для самореализации потенциалов сотрудников
1. *Кому принадлежит наиболее распространенная и широко используемая концепция теории мотивации труда?*

Д. Макгрегор

1. *В чем заключается основное значение двухфакторной теории мотивации Фредерика Герцберга?*

Основное значение двухфакторной теории заключается в том, что менеджеры должны быть очень осторожны и не делать ударения на гигиенические факторы, как на основные, при удовлетворении потребностей, когда потребности низшего уровня уже достаточно удовлетворены. И наоборот, менеджеры не должны тратить время и средства, предлагая своим служащим разнообразные мотиваторы до того, как будут удовлетворены гигиенические потребности.

1. *Какие теории легли в основу модели мотивации Лаймана Портера и Эдварда Лоулера?*

Психологи Лайман Портер и Эдвард Лоулер разработали модель мотивации, которая соединила в себе основные идеи содержательных теорий Маслоу, Герцберга и МакКлеланда с идеями процессуальной теории Врума.

1. *В чём главное отличие системы Маслоу от ERG-теории?*

ERG-теория мотивации отличается от теории Маслоу не только количеством категорий, но и представлением о том, как люди движутся от одной ступени потребностей к другой. Маслоу предполагал, что каждая высшая ступень потребностей не задействуется до тех пор, пока не удовлетворены потребности низкого порядка. В противоположность этому, согласно ERG-теории, в дополнение к прогрессивно-последовательному восхождению Маслоу имеет место и регрессивный процесс, связанный с крушением планов и недосягаемостью поставленных целей.

1. *Как правильно финансово мотивировать работника?*

Увеличение зарплаты по результатам работы сотрудника, а также сотрудники должны иметь доход, который может обеспечить их семьи.

1. *Что тебя мотивирует на работе?*

На данный момент для меня хорошей мотивацией является повышение мой компетентности как сотрудника, в меня вкладывают знания и этим повышают мою работоспособность.

1. *Чем бы ты замотивировала студентов нашего потока, будучи преподавателем?*

На мой взгляд студентов нашего потока можно заинтересовать с помощью советов, приведенных в главе «3.1 Практические советы успешного мотивирования».

1. *Методы мотивации должны быть общими для группы сотрудников или персональными?*

Если компания не большая, то можно найти подход и мотивировать каждого работника в отдельности, но если компания огромная, то мотивирование скорее общее.

1. *Как часто должны происходить финансовые поощрения?*

В зависимости от ситуации, компании и конкретного сотрудника.

1. *Ощущаете ли Вы какой-либо вид мотивации, исходящий из учебного коллектива Вашего ВУЗа? Если да, то какой?*
2. Разнообразие умений и навыков
3. Важность образования
4. Обратная связь
5. Мотивирование денежным вознаграждением (стипендия и прочие выплаты)
6. И т.д.
7. *Какие советы, в аналогии с «практическими советами успешного мотивирования персонала», Вы дадите для куратора группы в ВУЗе?*

На мой взгляд, Куратор нашей группы прекрасно мотивирует студентов, но в целом думаю для мотивации достаточно параграфа «3.1 Практические советы успешного мотивирования». Я считаю, что эти советы можно применять не только для сотрудников компаний, но и для учащихся.

1. *Что могут сделать для исправления несправедливости служащие?*
* исказить данные о своем соотношении вклада и результатов, либо эти сведения о других работниках;
* вести себя так, чтобы вынудить коллег изменить свои показатели данного соотношения;
* вести себя так, чтобы изменить свои показатели;
* выбрать для сравнения другого человека;
* уволиться с работы.
1. *О чём гласит теория подкрепления?*

Менеджеры могут влиять на поведение служащих, подкрепляя действия, которые они считают правильными и благоприятными для организации. Однако учитывая, что акцент в данном случае делается на положительном подкреплении, а не наказании работников, управленческому персоналу не следует наказывать людей за неправильное поведение. Даже при условии, что в результате наказания служащий быстрее откажется от неправильных действий, такой эффект нередко носит кратковременный характер, но в будущем способен привести к негативным побочным последствиям, например к дисфункциональному поведению, возникновению конфликтов на рабочих местах, прогулам и текучести кадров.