

АННОТАЦИЯ

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ МАТЕРИАЛЫ

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

для специалистов инвестиционно-строительной сферы

Москва 2009

Мотивация и ее природа, способы распознавания мотивационных предпочтений и управления ими относятся к той категории явлений, которыми интересуются исследователи самых различных областей знания. Не только теоретики, но и практики (особенно там, где мотивация выступает одним из главных действующих факторов), проводят собственные исследования, выдвигают концепции, разрабатывают рекомендации.

Наиболее весома роль мотивации в двух сферах: учебной и трудовой, причем особую значимость в последнее время обретает мотивация трудовой деятельности. Не удивительно, что количество предложений по проведению различных семинаров, курсов, тренингов по мотивации превышает те же предложения по другим аспектам управления персоналом.

Еще сто лет назад казалось вполне достаточным использовать два мотивирующих фактора для того, чтобы воздействовать на персонал с целью повышения производительности труда. Речь шла о материальном поощрении в виде заработной платой, денежных надбавок и т.п. и приемлемыми, с физиологической точки зрения, условиях труда. Иными словами, считалось, наемному работнику вполне достаточно успеха, позволяющего выживать физически. В последствии мотивирующие факторы дополнились потребностью человека в общественном признании его труда, отсутствии жесткой регламентации трудовых процессов, возможность поддержания неформальных контактов с коллегами. Все это обеспечивало человеку возможность социального выживания и социально-значимого успеха.

Ценности современного мирового сообщества в последние десятилетия претерпели значительные изменения: меняется общество – меняются материальные и идеальные предметы, ради которых человек готов осуществлять деятельность. Развитие информационных технологий ведет к индивидуализации работы, человек все больше времени проводить, общаясь с компьютером, а не с людьми. Уже сейчас видно, что это приводит к снижению роли социальных мотивирующих факторов и повышению мотиваторов, носящих личностно-психологический характер.

Сегодня мотивирующих факторов, задействованных в трудовом процессе, насчитывается двенадцать. В трудовой деятельности люди реализуют множество различных потребностей: материальных, обеспечивающих достойное проживание человека и его семьи, социальных, позволяющих получить общественное признание и ощутить социальную защищенность, личностных, удовлетворяющих амбиции и интересы. Со временем каждый человек, погружаясь в трудовой процесс, находит для себя те факторы (мотиваторы), которые поддерживают его и помогают трудиться многие годы.

Для кого подготовлена программа по формированию мотивационной компетентности?

Во-первых, для тех, кто занимается персоналом, его отбором, обучением, продвижением по карьерной лестнице и т.п., а это директора и менеджеры по персоналу, начальники отдела кадров, руководители венчурных отделов и другие, Эти специалисты должны быть высоко компетентными в сфере мотивации персонала.

Во-вторых, для тех, кто осознанно стремится к личным достижениям, карьерному и личностному росту. Понимание тонкостей психологического стимулирования с учетом слабо осознаваемых, но реальнодействующих мотивов, позволяет достигать успеха с минимальными затратами, ограждает от ложно понимаемых целей.

Таким образом, курс по формированию мотивационной компетентности рассчитан, в первую очередь, на практиков.