**Деловая игра «МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА»**

**Цель занятия** — развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников, решения конфликтных ситуаций и повышения эффективности работы сотрудников.

**Задание.**

Проанализируйте любые пять из предложенных десяти ситуаций, сложившихся на фирме, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для фирмы. Причины возникновения выбранных Вами ситуаций сформулируйте сами. В связи с этим результаты решений данных ситуаций будут различаться. Анализ ситуации проведите по предложенной ниже схеме мотивационного процесса.

**Ситуации.**

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.

2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом притираются друг к другу. Происходит много разногласий.

3. Отдел—победитель внутрифирменного соревнования прошлого года в новом году занял предпоследнее место.

4. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.

5. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.

6.В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.

7. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.

8. На генерального директора постоянно поступают анонимки в адрес руководства корпорации.

9. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.

10. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

**Схема мотивационного процесса.**

 1. Анализ ситуации:

• место сложившейся ситуации (фирма, рабочее место);

• участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры).

2. Определение проблемы:

• формулирование проблемы;

• причины и мотивы.

3. Постановка целей мотивации.

4. Планирование мотивации работника (работников):

• выявление потребностей;

• определение иерархии потребностей;

• анализ изменения потребностей;

• «потребности — стимулы»;

• стратегия, способ мотивации.

5. Осуществление мотивации:

• создание условий, отвечающих потребностям;

 • обеспечение вознаграждения за результаты;

• создание уверенности в возможности достижения цели;

• создание впечатления от ценности вознаграждения.

6. Управление мотивацией:

• контроль за ходом мотивационного процесса;

• сравнение полученных результатов с требуемыми;

• корректировка стимулов.