

Шельске Константин Олегович

командир подразделения

Министерство обороны РФ

студент

НОУ ВПО «Санкт-Петербургская юридическая академия»

г. Санкт-Петербург

МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

***Аннотация:** в данной статье автором рассматривается вопрос стимулирования работника. Исследователь отмечает, что в представленном научном труде термины «работник» и «работодатель», «воспитанник» и «воспитуемый», «начальник» и «подчиненный» имеют равное значение. Целью работы является попытка разобраться для более умелого и правильного применения поощрений и взысканий в их сущности и условиях эффективности.*

***Ключевые слова:** методы стимулирования, наказание, сущность, эффективность наказания, поощрение, условия эффективности поощрения.*

Стимулировать – значит давать толчок мысли, чувству, который в последствие переходит в действие. Каждый метод стимулирования предполагает собой выражение правильности действия. Но есть методы, главное назначение которых – оказывать дополнительное стимулирующее влияние и как бы усиливать действие других методов, которые по отношению к стимулирующим (дополнительным) принято называть основными.

Среди основных методов стимулирования мы знаем поощрение и наказания. Рассмотрим каждый из них.

Наказание – метод стимулирования, который дает толчок для осознания нарушения принятых установлений. Наказания определяются санкциями, которые:

- связаны с наложением дополнительных обязанностей (дополнительный наряд на работы);
- лишением или ограничением определенных прав (освобождение от занимаемой должности);

– выражением морального осуждения (в личной беседе или во время подведения итогов).

Причины нарушения принятых правил, и законов различны и каждая требует отдельного разбирательства: так если личная недисциплинированность вполне оправдывает правильность возникновения той или иной санкции, то истечение обстоятельств или личная неприязнь работодателя, например, и работника требует отдельного подхода, в котором решение принимает третье лицо, оценивающее как обстоятельства, при которых было совершено нарушение, так и личные отношения между начальником и подчиненным, либо санкция идет в производство только в случае систематического нарушения правил.

Условия, определяющие эффективность метода наказания следующие:

Последствия наказания более эффективны, если наказание осуществляется или поддерживается коллективом: нарушитель острее переживает чувство вины, если его поступок осудил не только воспитатель, но и товарищи, друзья, поэтому нужно опираться на общественное мнение.

Не рекомендуется использовать групповые наказания.

Если решение о наказании принято, то нарушитель должен быть наказан.

Наказание будет эффективным, если оно понятно нарушителю и он осознает свою вину. После наказания об этом не вспоминают, а с нарушителем поддерживают нормальные отношения.

Не спешите наказывать до тех пор, пока нет четкой ясности в ситуации, пока нет полной уверенности в справедливости и полезности наказания.

Наказание требует педагогического такта, глубокого знания педагогической и возрастной психологии, а также понимание того, что только одними наказаниями делу не поможешь, поэтому наказание используют только в комплексе с другими методами воспитания.

Наказание не должно вредить здоровью – ни физически, ни морально.

Производство наказания не должно быть следствием неприязни или межличностных отношений.

Поощрение в отличие от наказания побуждает воспитуемого к положительной, полезной инициативной деятельности, реализуется с помощью признания успехов.

Виды поощрения зависят от структуры, с которой связана наша деятельность, и в каждой они различны, однако сущности всех сплетаются в одобрении будь то работника или ученика, и в благодарности, награждении.

Условия эффективности поощрения:

Необходимо умная судьба поощрения, учитывается, прежде всего, психологический аспект поощрения, его последствия. Поощряя, воспитатели должны стремиться, чтобы поведение воспитанника мотивировалось и стремилась не получить одобрение или награду, а внутренними убеждениями, нравственными мотивами.

Поощрение не должно противопоставлять воспитанника остальным членам коллектива.

Поощрение требует индивидуального подхода

Используя поощрения, необходимо проявлять осторожность и чувство меры. Не нужно хвалить:

- а) за то, что даровано природой (ум, здоровье, красота и т. д.);
- б) за то, что достигнуто не своими усилиями, своим трудом;
- в) более двух раз за одно и то же достижения;
- г) в связи с жалостью;

д) в связи с желанием понравиться, однако, следует помнить, что тот, кто хвалит, не всегда любят, необходимо воздерживаться от поощрений там, где без них можно обойтись.

Подводя итог над изложенным можно сделать вывод о том, что во многом стимулирование деятельности воспитуемого зависит от взаимоотношений, скажем, с воспитателем, что уже предполагает собой толчок оценить эту деятельность возможно и в противоположенную сторону. В целях восприимчивости этому и для более точной оценки соблюдения признанных правил предлагаю,

хотя бы согласовывать применяемый метод или с третьим, или с уполномоченным лицом, не имеющим ни прямого, ни косвенного отношения как с руководителем, так и с подчиненным.

Список литературы

1. Юридическая педагогика: Учебник / К.М. Левитан. – М.: Норма, 2008.
2. Учебное пособие для подготовки преподавателей основ государства и права средних и средних профессиональных учебных заведений / Ю.А. Дмитриев, 2009.