

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/13882>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Экономика здравоохранения

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОСМЫСЛЕНИЮ СУЩНОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ 2

1.1. Специфика социальной сферы и ее отражение на стратегии мотивации персонала в ее субъектах 2

1.2. Подходы к оценке эффективности мотивационных систем в фармацевтической науке 19

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 30

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОСМЫСЛЕНИЮ СУЩНОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

1.1. Специфика социальной сферы и ее отражение на стратегии мотивации персонала в ее субъектах

Основой любой современной организации, безусловно, являются люди, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и определяют ее экономические показатели и конкурентоспособность. Руководство организации может разработать планы и стратегии, найти оптимальные структуры и создать эффективные системы передачи и обработки информации, установить в организации самое современное оборудование и использовать самые современные технологии, однако все это будет сведено на нет, если члены организации не будут эффективно исполнять свои должностные обязанности, стремиться своим трудом способствовать достижению целей и выполнению задач, стоящих перед организацией.

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие.

Проблема стимулирования труда на предприятиях социальной сферы сводится к тому, что заработная плата сотрудников ничтожно мала, а функционал жестко регламентирован.

Сотрудники компании социальной сферы, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению целей организации, могут обеспечить получение, как собственных высоких результатов, так и общего успеха компании. Формирование таких работников возможно только при воздействии на мотивы трудового поведения.

Мотивация трудовой деятельности персонала на предприятиях социальной сферы – одно из основных направлений управленческой деятельности в целом. Рассмотрим теоретические аспекты стратегии системы мотивации.

По мнению О.К. Минеевой, мотивация представляет собой «те блага, к которым стремится работник и которые возникают в результате осуществления им трудовой деятельности» [13].

В сущности, мотивация сводится к двум принципиальным характеристикам – внутренним факторам, которые говорят, что работник хочет получить от самой работы, чтобы быть удовлетворенным, и внешним факторам – тем выгодам, которые работник хочет иметь в результате выполнения работы. Мотивация труда рассматривается как важнейшая и сложнейшая функция управления, заключающаяся в побуждении работников к результативной деятельности с помощью внешних и внутренних факторов для достижения целей организации и удовлетворения личных потребностей.

Сущность мотивации заключается в том, чтобы персонал фирмы выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами и обязанностями, сообразуясь с принятыми управленческими решениями. Технологическая концепция мотивации и стимулирования разработана Ф. Тейлором и Г. Фордом. Согласно данной концепции, объектом управления выступает труд человека, который он выполняет в процессе своей деятельности. При делении процесса труда на отдельные операции, для выполнения которых четко

определены временной и ценовой диапазоны, возникает единственная необходимость – подбор работника, способного выполнить все требования – качество, время, оплата. Поэтому можно сказать, что в технологической концепции единственным стимулом является заработная плата. Кроме того, отсутствует перевыполнение норм, а дополнительным стимулом выступают наказания за невыполнение нормы.

В период зарождения и становления менеджмента особым наказанием было увольнение работника, который не справлялся со своей работой, в связи с чем тогда отсутствовала необходимость в каких-либо сложных механизмах мотивирования и стимулирования трудовой деятельности, общественное мнение не подталкивало к формированию гуманного отношения к человеку.

Дефицитная концепция мотивации и стимулирования получила свое развитие в условиях плановой экономики. На ее формирование оказали влияние три фактора, отражающие дефицитный характер плановой экономики, – заниженная ценность человека, остаточный принцип финансирования социальной сферы, ориентация на развитие общественных фондов потребления. Программная концепция продолжила дефицитную концепцию, базируясь на аспектах преимущества развития тяжелой промышленности по сравнению с легкой промышленностью.

Ментальная концепция мотивации и стимулирования формировалась в XIX в., когда международные корпорации начинали заявлять о себе и только формировались. Ментальная концепция сохранялась весь XX в. и характерна для стран, культура которых отличается от культуры западных стран. Данная концепция наибольшее проявление получила в Японии.

Патриархальная концепция мотивации и стимулирования расставляет аспекты использования разных стимулов. Согласно данной концепции, все стимулы идентифицируются с определенными лицами или подразделениями структурного управления организацией. Этот подход характерен для деятельности малого бизнеса и довольно широко распространен в развитых странах. В малом бизнесе очень часто присутствует личный контакт между работниками и руководителем, что позволяет индивидуализировать стимулы и усиливать воздействие. Поэтому здесь большую роль играют лидерские качества руководителя. Корпоративная концепция мотивации и стимулирования дает возможность преодолеть те недостатки, которые характерны для представленных выше концепций, отвечает современным требованиям развития экономики, что весьма актуально для отечественных организаций.

Эффективным инструментом в управлении мотивацией и стимулированием персонала является корпоративная культура, основные принципы которой оказывают существенное влияние на результаты трудовой деятельности работников. Для этого руководство организации должно целенаправленно заниматься формированием взглядов, ценностей, корпоративных традиций, которые бы разделялись и осознанно поддерживались всеми работниками.

Концепция мотивации и стимулирования человеческих ресурсов является продолжением корпоративной концепции, ее развитием. В странах с развитой рыночной экономикой, для которых характерен высокий уровень социального партнерства, в мотивации и стимулировании ориентиром выступает человеческий капитал. При этом ставится цель развивать способности работников, повышать качество их жизни, устранять противоречия между работодателем и работниками. Данное обстоятельство позволяет полагать, что персонал считается основной производительной силой организации, и все инновационные технологии направлены на организацию работы персонала таким образом, чтобы развивать все его способности.

Данные исследований показывают, что в современных условиях инновационного развития менеджмент должен демонстрировать позитивное отношение к каждому работнику, чтобы они чувствовали себя главным ресурсом, движущей силой организации, имеющей собственную ценность. В данной концепции ядром всего является человек со всеми своими потребностями, и те стимулы, которые применяются к нему, должны быть точно ориентированы на удовлетворение этих потребностей.

1.2. Подходы к оценке эффективности мотивационных систем в фармацевтической науке

Успешное функционирование и конкурентоспособность фармацевтической организации зависят от заинтересованности работников в эффективной деятельности. Именно человек является центральным и главным элементом любой производственной системы. Это обуславливает необходимость раскрытия его потенциала в процессе трудовой деятельности, в создании условий, поддерживающих у работника желание совершенствоваться, стимулирующих его не только к продуктивной работе, но и к саморазвитию как личности.

Важнейшим элементом эффективного управления является диагностика системы мотивации и стимулирования труда персонала. Необходимость диагностики определяется прежде всего тем, что каждая

организация использует методы и технологии мотивации и стимулирования работников, учитывающие не только ее особенности и специфику, но и качество внешней среды, включая постоянные изменения на рынке труда. Поэтому необходимо разработать гибкие и адаптивные к сложившейся ситуации ключевые показатели деятельности персонала, с помощью которых оценивается качество выполнения работы; положение о системе мотивации и пакет документов, формирующих материальное и нематериальное стимулирование работников; критерии определения индивидуальных и общих результатов работы подразделений и организации в целом. Модель мотивации и стимулирования позволяет оптимизировать расходы на персонал и становится неотъемлемой частью целостной системы управления человеческими ресурсами организации [1].

Функция контроля – такая характеристика управления, которая позволяет выявить проблемы и скорректировать деятельность организации до того, как эти проблемы перерастут в кризис. Вот что написано в мудрой китайской книге «И Цзин» («Книге перемен») еще три тысячи лет назад, задолго до того, как возникли первые идеи науки управления: «Когда умный человек видит, почему он добился успеха, он делает так снова. Когда же он видит свои ошибки, он не повторяет их». Одна из важнейших причин необходимости контроля состоит в том, что любая организация, безусловно, обязана обладать способностью вовремя фиксировать свои ошибки и исправлять их до того, как они повредят достижению целей организации» [15].

Специалисты кадровых служб должны быть высокопрофессиональными для определения цели и задач диагностики действующей системы мотивации, поскольку этот процесс сам по себе и по сущности, и по содержанию является чрезвычайно сложным методологически.

Потребность в данной процедуре чаще всего связана либо с коррекцией деятельности по управлению персоналом организации, либо с решением каких-то конкретных проблем, например, с профессиональным развитием работников, условиями их труда, текучестью кадров и т.д.

От этого зависят критерии эффективности системы мотивации и стимулирования организации и показатели, по которым осуществляется анализ. Большое значение имеет также позиция руководителя, настроенного на сохранение действующей системы мотивации и стимулирования персонала организации или разработку новой.

Соответственно в диагностические материалы в качестве важнейших направлений должны быть включены те или иные элементы системы мотивации и стимулирования работников и, что не менее важно, перечень вопросов, которым в настоящее время не следует придавать значение. Кроме того, выявление мнений и обсуждение деятельности организации акцентируют внимание персонала на проблемных зонах организации и формируют установки на необходимость изменений. Если в дальнейшем выявленные ожидания работников не будут удовлетворены, диагностика потенциально может привести к демотивации их трудового участия.

Первый шаг оценки состояния мотивации трудовой деятельности и разработки рекомендаций по построению стратегических приоритетов развития системы управления мотивацией и стимулированием труда специалистов и руководителей состоит в формировании модели диагностики системы мотивации и стимулирования персонала организации. Выбирая инструментальный и методический, с помощью которых обеспечивается объективная оценка групповой мотивации, важно учитывать факторы, повышающие удовлетворенность персонала результатами своей деятельности, поскольку трудовые мотивы работников разнообразны и во многом зависят от жизненного цикла.

Организация на фармацевтическом рынке, например, может быть сориентирована на одни достижения на этапе стабилизации, когда компания не стремится к изменениям, и на другие – на этапе, когда появляется потребность в инновациях, новых идеях и продуктах.

В целом на основе разработанной модели диагностики в организации должна быть получена информация, позволяющая решить по меньшей мере три ключевые задачи [13].

Во-первых, обеспечить оптимальное сочетание взаимных ожиданий – ожиданий организации от работников и ожиданий работников от организации. В первом случае речь идет о способности персонала к достижению результатов, которые необходимы организации, а во втором – о запросах и потребностях работников, реализация которых должна быть им обязательно гарантирована организацией.

Во-вторых, определить возможные модификации трудового поведения персонала фармацевтического предприятия.

Параметрами прогнозирования выступают характеристики значимых элементов трудового потенциала сотрудников – профессионально-квалификационного, психофизиологического и личностного. Оценивая динамику их развития, можно реально выявить поле организационного стимулирования трудовой

деятельности персонала, воздействие на которое обеспечивает совпадение интересов работников и организации. Система организационного стимулирования труда в качестве инструмента управления предопределяет зависимость повышения удовлетворенности работника статусно-ролевым положением, ее принадлежности к организации от степени актуализации индивидуальных потребностей, что обуславливает творческое выполнение работником своих функций в соответствии со стратегией организации.

В-третьих, на основе диагностики системы мотивации и стимулирования персонала фармацевтического предприятия фиксируется объем ресурсов, необходимых для совершенствования действующей модели, включая соотношение затрат на реализацию мероприятий и получаемых результатов.

В соответствии с новыми практиками управления человеческими ресурсами модель диагностики системы мотивации и стимулирования персонала организации должна характеризовать такие составляющие данного процесса, как: о формализация социально-трудовых отношений для качественного выполнения работниками стандартов профессиональной деятельности; о персонифицированный контроль высшего руководства за реализацией стратегии вовлеченности персонала; о индивидуализация отношений между ключевыми работниками и работодателями; о обеспечение внутренней мобильности персонала в организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Боковня А. Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивированной организационной среды и создание единой системы мотивации корпорации): монография / А.Е. Боковня – М.:НИЦ Инфра-М,2013–144с.
2. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2016. – 439 с.
3. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Текст]: Учебное пособие / В. П. Басенко. – М.: Дашков и К, 2015. – 384 с.
4. Бурцева, К.Ю. Определение экономической эффективности бизнес-процесса «управление персоналом» через анализ сбалансированных показателей / К.Ю. Бурцева // Вектор науки ТГУ. – 2015. – №7 (10). – С.28–31.
5. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 151 с.
6. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. – 288 с.
7. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие / А. П. Егоршин. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 378 с
8. Журавлёв, П.В. Теория системного менеджмента: учебник/ П.В. Журавлёва, Р.С. Седегов, В.Г. Янчевский. – М.: Издательство «Экзамен», 2014. – 512 с.
9. Зайцева Т. В. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева – М.: ИНФРА-М, 2014. – 394 с.
10. Иванова С.В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С.В. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 285 с.

11. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учебное пособие / Н.И. Кабушкин. – М.: Новое знание, 2012. – 336 с.
12. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебно-практическое пособие / А. Я. Кибанов, И.А. Баткаев, Е.А. Митрофанов. и др. – Москва : Проспект, 2015. – 64 с.
13. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего». Измерительная концепция и измеряющие методики: уч. пос./Е.И.Комаров. – М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014–251с
14. Кравченко А.И. Основы менеджмента: управление людьми: учебное пособие для студентов вузов / А.И. Кравченко, К.А. Кравченко – М.: Академический проект, 2014. – 425 с.
15. Максимцов М.М. Менеджмент / М.М. Максимцов, А.В. Игнатъева. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2012. – 378с.
16. Минева О. К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Минева О К., Арутюнян С.А.и др. – М.: Альфа-М:НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 272 с
17. Мухина, Е. Р. Основы теории мотивации / Е.Р. Мухина // МНИЖ – 2015 – №3–3 (34) – С.71–72.
18. Орловская, О.В. Управление эффективностью работы персонала в системе управления крупной компанией / О.В. Орловская // Вестник ОГУ – 2015 – №6 – С.43–49.
19. Остапенко, Ю.М. Экономика труда [Текст]: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 272 с.
20. Погорелова, М.Я. Экономический анализ: теория и практика [Текст]: Учебное пособие / М.Я. Погорелова. – М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 290 с.
21. Плахова Л.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Л.В. Плахова, Т.М. Анурина, С.А. Легостаева и др. – М.: КНОРУС, 2013. – 412 с.
22. Прокофьева Ж.В. Менеджмент: учебник для вузов /Ж.В. Прокофьева. – М.: Знание, 2014. – 288 с.
23. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. – М. : ИНФРА-М, 2016.– 346 с.
24. Смолкин А.М. Менеджмент: основы организации: учебник / А.М. Смолкин М.: ИНФРА-М, 2013. – 372 с.
25. Фокин, К.Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 278 с.
26. Шлендер, П. Э. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э.Шлендер и др.; под ред. проф. П. Э. Шлендера. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 320 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/13882>