

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/otchet-po-praktike/160009>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент (другое)

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИЛИАЛА ВОЙСКОВОЙ ЧАСТИ 5

2 ОРГАНИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ АСПЕКТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИЛИАЛА ВОЙСКОВОЙ ЧАСТИ 7

3 РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИЛИАЛА ВОЙСКОВОЙ ЧАСТИ 18

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 27

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 29

· Внутриличные методы заключаются в умении человека правильно организовать свое собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека. Некоторые авторы предлагают использовать способ «Я - высказывание», т.е. способ передачи другому лицу вашего отношения к определенному предмету, без обвинений и требований, но так, чтобы другой человек изменил свое отношение.

Этот способ помогает человеку удержать свою позицию, не превращая оппонента в своего врага. «Я - высказывание» построено так, чтобы позволить высказать личности свое мнение о создавшейся ситуации, выразить свои положения.

Структурные методы - методы воздействия преимущественно на организационные конфликты, возникающие из-за неправильного распределения полномочий, организации труда, принятой системы стимулирования и т.д. К таким методам относятся: разъяснение требований к работе, координационные и интеграционные механизмы, общеорганизационные цели, использование систем вознаграждения.

Также в ходе исследования было выявлено, что некоторые конфликты возникают из-за низкой мотивации сотрудников, рассмотрим мероприятия способствующие повышению мотивации сотрудников.

Самотивация и мотивация персонала – ключевые навыки для организации эффективной работы. Они требуют деликатного баланса коммуникации, структуры и стимулов.

Для решения проблемы низкая мотивация персонала возможно предложить следующий комплекс мер.

Рассмотрим рекомендации, как повысить мотивацию персонала и увеличить отдачу от труда подчиненных.

Эффект от мотивации персонала возможно добиться только при соблюдении принципов стимулирования:

- необходимо ставить ясные задачи и четкие цели, сотрудники должны понимать, что им необходимо сделать, чтобы добиться целей компании;
- цели и вознаграждение должны быть взаимосвязаны между собой. Так сотрудник должен понимать, что он получит при эффективном выполнении своей работы;
- знание методов мотивации, применяемых у конкурентов или в других организациях;
- понимание ожиданий сотрудников;
- оптимально сочетание методов мотивации как материальных, так и нематериальных;
- при использовании стимулирующих методов необходимо учитывать личность сотрудников.

Рассмотрим способы мотивации сотрудников компании Филиала воинской части:

- за высокие показатели в работе необходимо применение дополнительных выплата: процента от сделок, выплата разовой премии, повышение оклада;
- оплата медицинской страховки;
- начисление премии за здоровый образ жизни: отсутствие больничных в работе, поощрение некурящих;
- денежные выплаты сотрудникам на юбилей, день рождения, свадьбу;
- гибкий график для выполнения служебных обязанностей;
- улучшение условий труда.

1) www.rosstatt.ru

2) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Армстронг - Издательство «Питер», 2016-761-762 с.

- 3) Белашова В.В. Моральные и материальные виды стимулирования / В.В. Белашова // Инновационная наука. 2017. Т. 2. № 4. С. 179-181.
- 4) Бухалков М.И. Управление персоналом на предприятии / М.И. Бухалков // Управление компанией. 2016. №7. С.48-50.
- 5) Варакулина, М.В. Система управления персоналом предприятия: концептуальная модель и механизм ее реализации: монография / М. В. Варакулина. – Брест: БрГУ, 2019. – с. 105-110
- 6) Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – Москва: Проспект, 2017. – с. 658-660
- 7) Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва: Дашков и К°, 2017. – с. 145-152
- 8) Демченко А.А. Приоритетные направления повышения трудовой мотивации / А. А. Демченко, Э. В. Сукманов ; Курский гос. ун-т. Курск, 2015. – с. 85-88
- 9) Думенко Е.В. Критерии эффективности формирования материального стимулирования персонала организации /Е.В. Думенко // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2017. № 6. С. 60-62.
- 10) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2017. —с. 310-312
- 11) Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие / А. П. Егоршин. – 4-е изд., переработанное и дополненное. – Москва: Инфра-М, 2016. – с. 305-315
- 12) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2016. —268с.
- 13) Иванников, В.А. Порождение деятельности и проблема мотивации / В.А. Иванников // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология: Научный журнал. - 2015. - № 2. - С.15-22.
- 14) Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. – Изд. 3-е, переработанное и дополненное. – Москва: Инфра-М, 2016. – с. 305-310
- 15) Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: учебник для академического бакалавриата / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – Москва: Юрайт, 2015. – с. 408-415
- 16) Литвак, Б. Г. Стратегический менеджмент: учебник для бакалавров / Б. Г. Литвак. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 507 с. 10) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент: учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — с. 478-485
- 17) Ловчева, М. В. Оценка эффективности системы стимулирования персонала: показатели, методы, практические рекомендации / М.В. Ловчева // Мотивация и оплата труда. -2015. - № 1. - С. 14-26.
- 18) Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR- менеджмента / И. К. Макарова. – Москва: Дело, 2015. – с. 315-320
- 19) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент: учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — с. 410-412
- 20) Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. – 2-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2017. – с. 299-301
- 21) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — с. 401-407
- 22) Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., переработанное и дополненное. – Москва: Юрайт, 2015. – с. 450-452
- 23) Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., переработанное и дополненное. – Москва: Юрайт, 2018. – с. 408-410

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://studservis.ru/otchet-po-praktike/160009>