

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/vkr/177485>

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1. Теоретические основы мотивации в управлении персоналом 5

1.1. Сущность и особенности мотивации в управлении персоналом 5

1.2. Методы мотивации в управлении персоналом 11

2. Анализ мотивации в управлении персоналом на примере АНО ДПО «ИПК Технопрогресс» 27

2.1. Анализ деятельности компании 27

2.2. Анализ системы мотивации в управлении персоналом 28

3. Разработка предложений по совершенствованию мотивации в управлении персоналом 36

3.1. Рекомендации по совершенствованию системы мотивации в управлении персоналом 36

3.2. Оценка экономической эффективности 39

Заключение 43

Список литературы 45

ВВЕДЕНИЕ

Мотивация в управлении персоналом может сыграть важную роль в удержании ценных сотрудников. Они также играют огромную роль в привлечении сотрудников в организацию.

Основные выводы свидетельствуют о том, что существует достаточный объем стимулов, предоставляемых сотрудникам. Моральные стимулы, вознаграждения, эффективность системы вознаграждений и продвижение по службе – это четыре фактора, которые оказывают значительное влияние на эффективность работы персонала. Однако вознаграждение занимает первое место по своему влиянию на эффективность работы сотрудников, в то время как продвижение по службе занимает последнее место. Наконец, исследование стимулирование персонала подтверждает дальнейшие возможности, которые могли бы обогатить понимание стимулов и эффективности работы сотрудников.

Поэтому данная тема является актуальной.

Данную тему исследовали следующие авторы: Аджиева А.И., Байрамуков Д.У., Аношина Д.С., Богданова Р.М., Варавин Е.В., Козлова М.В., Воротилова А.П., Лобина А.Е., Гаценко Ю.В., Лымарева О.А., Гетманенко И.О., Лымарева О.А., Гнускина С.С., Головинов Н.С., Горбачев А.А., Гришин А.А., Давидюк А.С., Димитриева А.Н., Добро В.Г., Дроздова Е.А., Кочкина О.В., Жукова А.Р., Миргород Е.Е., Заболотская Д.А., Запорожская А.Г., Омельченко Н.В., Исакова М.Н., Каган С.А., Кадыров Ф.Н., Канева Д.А., Бреусов А.В., Карначев А.Е., Катульская Я.Н., Кирилова А.А., Кирочкина М.В., Киселева А.В., Ерохина Е.В., Колосова О.Г., Котова А.С., Лепяхова Е.Н., Кузьменкова В.Н., Курдюков М.О., Некипелов Р.Д., Латыпова Д.Р., Лядова Н.И., Ефремова С.Р., Лямцева Е.В., Митрофанова А.Е., Манвелян Г.А., Музафаров А.А., Муравлев В.В., Нана Ж., Немчинова Е.Ю., Оганесян Ю.И.К., Осеев А.А., Рудакова А.С., Пантыкин М.С., Парахина П.Е., Перевалова О.С., Саратова Ф.В., Пестерникова М.В., Казакова А.В., Петрачкова Ю.Л., Петрова Г.А., Плешкова М.В., Плутова М.И., Лагутина Е.Е., Покотилова Я.С., Яковлев А.В., Полхова А.А., Попков В.О., Ручкин А.В., Поташева Г.А., Пушко Н., Радецкая К.В., Розанова Ж.Б., Ревенко Е.Е., Рикитянская А.В., Рожкова Л.В., Дубина А.Ш., Селютина Л.Г., Сергеева Д.С., Скитёва Е.И., Смирнова А.С., Гуреева Е.П., Спирина Л.И., Кашапова Р.И., Стратулат А.А., Тимофеев Р.В., Тихомирова А.М., Кочерьян М.А., Третьякова Л.А., Тулинов М.А., Ульмаскулова А.А., Ульянов С.С., Фаразутдинов Л.Б., Хасанова К., Ходжаев П.Д., Субхонкулов И.А., Чистилина А.П., Мастерова В.А., Шипелин К.А., Шкрабалюк А.А., Щемелинин А.А., Щербакова Д., Югай Н.А., Ягунов С.С., Язова А.В., Петрова И.В. и др.

Цель – определить направления совершенствования мотивации в управлении персоналом на примере АНО ДПО «ИПК Технопрогресс». Задачи:

- ☐ провести теоретическое исследование основ мотивации в управлении персоналом;
- ☐ выявить сущность и особенности мотивации в управлении персоналом;
- ☐ описать методы мотивации в управлении персоналом;
- ☐ провести анализ мотивации в управлении персоналом на примере АНО ДПО «ИПК Технопрогресс»;

- провести анализ деятельности компании;
- провести анализ системы мотивации в управлении персоналом;
- разработать предложения по совершенствованию мотивации в управлении персоналом;
- выработать рекомендации по совершенствованию системы мотивации в управлении персоналом;
- провести оценку экономической эффективности.

Объект АНО ДПО «ИПК Технопрогресс». Предмет мотивация в управлении персоналом на примере АНО ДПО «ИПК Технопрогресс».

1. Теоретические основы мотивации в управлении персоналом

1.1. Сущность и особенности мотивации в управлении персоналом

Рассмотрим методы мотивации персонала. По определению, стимулы-это внешний фактор убеждения, который стимулирует мотив, который положительно направляет человека на более усердную работу, соответствующую требуемой производительности в учреждении, чтобы получить стимул.

Стимулы также определяются как методы, используемые учреждениями для поощрения сотрудников к работе в приподнятом настроении, а также как конкретные и моральные методы удовлетворения моральных и материальных желаний людей.

Палмер (2012) определяет стимулы как внешние соблазны и стимулирующие факторы, которые заставляют человека работать усерднее; они даются благодаря отличной работе человека, поскольку он будет работать усерднее и производить более эффективно, когда он чувствует себя удовлетворенным в учреждении.

В дополнение к этому стимулы также могут быть определены как учет отличной работы, предполагая, что заработная плата достаточна, чтобы заставить работника оценить ценность работы, которая также удовлетворяет его основные потребности в жизни (Palmer, 2012).

Так, Loris (2012) обращает внимание на растущую актуальность проблемы баланса между работой и личной жизнью для современных сотрудников и подчеркивает ее негативное влияние на уровень мотивации сотрудников .

В частности, Loris (2012) обосновывает, что до тех пор, пока сотрудники не достигнут адекватного уровня баланса между работой и личной жизнью на личном уровне, управленческие инвестиции на уровне мотивации сотрудников могут быть потрачены впустую.

Эта точка зрения основана на теоретической структуре иерархии потребностей, предложенной Абрахамом Маслоу (1943), согласно которой существует определенная иерархия индивидуальных потребностей, и более базовые потребности человека должны быть удовлетворены для того, чтобы потребности следующего уровня служили мотиваторами .

Мотивация сотрудников жизненно важна для любого бизнеса. Рич Хенсон указал в своих исследованиях, что мотивация сотрудников во многом похожа на купание.

Результаты не являются постоянными, но это то, что вы должны делать на регулярной основе. Каждый сотрудник может время от времени использовать порцию мотивации, независимо от того, насколько он дисциплинирован.

Легко сказать, когда люди правильно мотивированы, потому что они:

- (1) ищут лучшие способы выполнения работы;
- (2) заботятся о клиентах;
- (3) гордятся своей работой;
- (4) более продуктивны. Лидеры мотивируют людей следовать партисипативному дизайну работы, в котором они несут ответственность, и объединяют их, что делает их ответственными за свою работу.

Рисунок 1.1 Признаки мотивированных сотрудников

Aguinis et al. (2013) заявили, что денежное вознаграждение может быть очень мощным детерминантом мотивации и достижений сотрудников, которые, в свою очередь, могут привести к лучшей отдаче с точки зрения эффективности работы фирмы.

Вуори и Окконен (2012) заявили, что мотивация помогает делиться знаниями через внутриорганизационную платформу социальных сетей, которая может помочь организации достичь своих целей и задач .

Ден Андвербург (2004) обнаружил влияние высокоэффективных систем работы, также называемых практиками человеческих ресурсов, на перцептивные показатели эффективности фирмы.

Ашмос Андучон (2000) признает, что сотрудники обладают как разумом, так и духом и стремятся найти смысл и цель в своей работе, а также стремление быть частью сообщества, что делает их работу стоящей и мотивирует их делать ее на высоком уровне с целью личного и социального развития.

Мотивированная рабочая сила означает высокоэффективный персонал, который поможет достичь бизнес-целей.

И это должно быть главной целью в организационном и бизнес-плане. Несколько пунктов упоминаются с соответствующим значением мотивации сотрудников:

(1) выполнение задачи в отведенное время для повышения производительности - когда работники постоянно мотивированы извне или изнутри, они склонны проявлять страсть в своей работе и работать лучше.

Компании, которые предоставляют стимул для занятия сложных рабочих мест, в свою очередь, мотивируют их упорно трудиться и достигать поставленной цели или решать поставленные задачи.

Таким образом, когда они сталкиваются с целями производительности, они прилагают все усилия, чтобы достичь поставленных задач и выполнить их в течение отведенного времени, без каких-либо внешних мотивационных инструментов, таких как бонусы и награды.

Это, в свою очередь, выгодно для компании за счет увеличения производства и производительности.

(2) повышение морального духа сотрудников - мотивация сотрудников на постоянной основе может побудить их усердно работать и выполнять поставленные задачи, тем самым повышая уровень морального духа среди них.

Команда с высоким моральным духом сотрудников находится в лучшем положении, посещая офис каждый день и сталкиваясь с проблемами работы. Чем счастливее рабочие, тем продуктивнее они становятся.

Кроме того, компания испытывает меньше конфликтов и меньше случаев невыхода на работу.

(3) более лояльная рабочая сила - чем более мотивированы сотрудники, тем более лояльны они к своей работе и организации в целом. Для организации оказывается дорогостоящим нанимать новых сотрудников, вкладывая время и деньги в их набор.

Кроме того, они приходят с высокой текучестью кадров (стоимость замены одного сотрудника другим) в компанию.

С другой стороны, лояльные работники приводят к экономии средств на найме, обучении и потере производительности, что в значительной степени снижает текучесть кадров.

Кроме того, компания с группой мотивированных и лояльных работников, скорее всего, получит хорошую репутацию среди потенциальных работников и клиентов.

(4) Лучшая креативность - мотивированная рабочая сила стремится работать свободно и более эффективно над поставленными задачами. Таким образом, эти сотрудники демонстрируют повышенный и лучший уровень креативности и воображения на работе.

В результате группа инновационных и вдохновленных сотрудников помогает бизнесу продвигаться вперед с творческими идеями, которые все время используются на благо организации.

Чтобы стимулировать творческий подход сотрудников, руководители должны разработать такой стиль руководства, который постоянно побуждает их предлагать предложения, новые идеи продукта и новые экономически эффективные способы достижения лучших результатов.

(5) возможности оценки - чем более мотивированы сотрудники на достижение своих рабочих целей и задач, тем выше их шансы на продвижение по службе.

В зависимости от интереса и напряженной работы, которую работник выполняет на работе, он, вероятно, будет вознагражден соответствующим образом.

Таким образом, более высокий уровень производительности с большей вероятностью приведет к тому, что работник будет признан среди других работников, тем самым получая выгоду от оценки, продвижения по службе или повышения заработной платы.

С учетом вышеизложенных причин, указывающих на значимость мотивации работников, крайне важно, чтобы рабочая сила стимулировалась и поощрялась.

Таким образом, мотивированные сотрудники будут сохранять высокий уровень инноваций, производя более качественную работу более эффективно.

Обратной стороны нет - то есть альтернативные издержки мотивации сотрудников практически равны нулю, если предположить, что для коучинга менеджеров в качестве эффективных мотиваторов не требуется дополнительного капитала.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс [Текст]: федер. закон: [принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г.]. - [1-е изд.]. - М.: Ось-89, [2001]. - 343 с.

Литература

2. Аджиева А.И., Байрамуков Д.У. Стимулирование персонала как фактор повышения его трудовой активности на предприятии // Вестник Академии знаний. 2020. № 5 (40). С. 17-20.
3. Андреева В.А., Шарапова Н.В. Теоретические аспекты управления нематериальной мотивацией персонала // Вектор экономики. 2019. № 2 (32). С. 76.
4. Аношина Д.С. Роль стимулирования персонала в деятельности предприятия // Студенческий. 2020. № 35-2 (121). С. 59-61.
5. Аревицкая А.А. Управление мотивацией персонала предприятия // Вестник студенческого научного общества ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет». 2019. Т. 3. № 11. С. 15-19.
6. Арский А.А. Проблемы применения положений двухфакторной теории мотивации Герцберга в управлении персоналом предприятия агропромышленного комплекса // Вестник Московского финансово-юридического университета. 2019. № 1. С. 133-137.
7. Арутюнян Н.С. Мотивация персонала как важный фактор управления предприятием // В сборнике: интеллектуальный потенциал XXI века. сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2019. С. 91-93.
8. Афанасьева М.А. Современное управление компанией и методы мотивации персонала // Экономика и социум. 2019. № 5 (60). С. 1471-1478.
9. Басаргина А.В., Светульников С.Г. Управление мотивацией персонала на примере ООО «РЭБЕЛ АЙВЭР» // В сборнике: стратегии и инструменты управления экономикой: отраслевой и региональный аспект. Материалы VIII Международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 2019. С. 191-196.
10. Батурин Ю.А., Грунина Е.В. Мотивация в системе управления персоналом предприятия // Научный альманах. 2019. № 2-1 (52). С. 21-25.
11. Билюченко Г.С., Золотухин В.М. Социально-экономический и социокультурный аспекты инновационного подхода к управлению мотивацией персонала // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2019. Т. 3. № 1 (9). С. 42-48.
12. Богатырева О.В., Лопатина И.Ю. Формирование эффективной системы управления мотивацией и стимулированием труда персонала коммерческой компании // Экономика устойчивого развития. 2020. № 1 (41). С. 19-26.
13. Богданова Р.М. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала промышленного предприятия // Матрица научного познания. 2021. № 3-2. С. 214-220.
14. Брызгалов И.В., Иванова В.В. Новое видение функций менеджмента в управлении спортивной организации // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 4-2 (35). С. 15-17.
15. Варавин Е.В., Козлова М.В. Система рейтинговой оценки персонала как метод материального стимулирования персонала к высокопроизводительному труду // В сборнике: Управленческий и сервисный потенциал цифровой экономики: проблемы и перспективы. Материалы Международной научно-практической конференции. Редколлегия: Е.В. Яковлева (отв. редактор), А.А. Белолобова. Омск, 2020. С. 145-150.
16. Васильев И.А., Магомед-Эминов А.Ш. Мотивация и контроль за действиями. - М., 2011
17. Винникова А.Б. Современные подходы к мотивации персонала // В сборнике: Наука и образование в жизни современного общества сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 12 частях. 2015. С. 39-40.
18. Виноградов С.Ф. Управление мотивацией персонала коммерческого предприятия // Вектор экономики. 2019. № 3 (33). С. 84.
19. Виноградов С.Ф. Управление мотивацией персонала коммерческой организации // Вектор экономики. 2019. № 4 (34). С. 141.
20. Влияние мотивации на повышение эффективности управления персоналом / Петровец А.В., Рубан М.С., Симонин П.В. // Вестник науки. 2019. Т. 1. № 6 (15). С. 183-190.
21. Влияние стимулирования персонала на эффективность работы предприятия / Марина И.О., Малинин

- Н.Н., Масальский М.Г., Андреев Г.О., Блонская А.А. // Форум молодых ученых. 2020. № 10 (50). С. 386-389.
22. Воронин А.В. Роль мотивации персонала в стратегическом управлении предприятием // В сборнике: молодой исследователь: вызовы и перспективы. сборник статей по материалам СXXXIV международной научно-практической конференции. 2019. С. 47-50.
23. Воротилова А.П., Лобина А.Е. Современные методы материального стимулирования труда персонала // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2020. № 1-1. С. 281-285.
24. Гаврикова П.И. Мотивация персонала в условиях кризиса // В сборнике: Актуальные вопросы экономики, менеджмента и финансов в современных условиях Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. Инновационный центр развития образования и науки. Санкт-Петербург, 2015. С. 327-329.
25. Гарфетдинов Р.А. Методы управления мотивацией персонала в практике управления современной организации // Вестник науки. 2019. Т. 2. № 1 (10). С. 112-116.
26. Гаценко Ю.В., Лымарева О.А. Нематериальное стимулирование и его роль в системе управления персоналом // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 12-1 (70). С. 174-176.
27. Гвоздев А.А. Мотивация труда как фактор повышения эффективности управления персоналом // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2020. № 6. С. 21-25.
28. Гвоздев А.А. Развитие процесса трудовой мотивации в системе управления персоналом организации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2020. № 6. С. 20-21.
29. Гетманенко И.О., Лымарева О.А. Управление издержками на персонал и его влияние на систему стимулирования // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 11-1 (69). С. 211-213.
30. Глотов М.О., Александрова О.В. Управление мотивацией персонала в спортивной организации СОК БАРС // В сборнике: Проблемы и инновации спортивного менеджмента, рекреации и спортивно-оздоровительного туризма. Материалы V Всероссийской научно-практической конференции. Под общей редакцией Г.Н. Голубевой. 2019. С. 56-58.
31. Глуценко Е.Е. Разработка системы мотивации персонала при управлении проектами // В сборнике: Развитие юридической науки и проблема преодоления пробелов в праве. сборник научных статей по итогам работы третьего международного круглого стола. Донской государственный технический университет, Институт сферы обслуживания и предпринимательства. 2019. С. 204-208.
32. Гнускина С.С. Стимулирование труда персонала // NovalInfo.Ru. 2020. № 118. С. 7-8.
33. Головинов Н.С. Роль стимулирования и мотивации труда персонала в деятельности организации // В сборнике: Инновационные процессы в сфере информационных технологий и современного образования в регионах России. Сборник научных статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции. Российский технологический университет МИРЭА, Московский финансово-юридический университет, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Международный инновационный университет, Донской государственный технический университет, Белгородский университет кооперации, экономики и права, Северо-Кавказский федеральный университет, Ставропольский государственный педагогический институт, Ставропольский государственный аграрный университет. 2020. С. 107-110.
34. Горбачев А.А. Мотивация и стимулирование персонала органов муниципального управления // В сборнике: день работников сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности. 2020. С. 22-27.
35. Григорьева О.И. Мотивация как элемент управления персоналом // В сборнике: Новые технологии - нефтегазовому региону материалы Всероссийской с международным участием научно-практической конференции. Ответственный редактор О.А. Новоселов. Тюмень, 2015. С. 54-56.
36. Гришин А.А. Стимулирование персонала как элемент менеджмента качества в ресторанном бизнесе // Инновации. Наука. Образование. 2020. № 13. С. 177-183.
37. Грушевская В.А. Анализ управления мотивацией персонала (на примере работающих студентов НИУ «БЕЛГУ») // Форум молодых ученых. 2019. № 1-1 (29). С. 1018-1030.
38. Гурьянова Н.М. Антикризисное управление: сущность, задачи, функции, принципы // В сборнике: Бухгалтерский учет, анализ, аудит и налогообложение: проблемы и перспективы Сборник статей III Всероссийской научно-практической конференции. 2015. С. 46-48.
39. Давидюк А.С. Совершенствование системы стимулирования персонала в организации (на примере ООО "Газпром трансгаз Сургут") // В сборнике: Инновации в управлении социально-экономическими системами (RCIMSS-2020). сборник статей. 2020. С. 36-44.
40. Демина В.В., Жильников М.В. Управление мотивацией персонала как фактор эффективной деятельности организации // В сборнике: наука и образование: отечественный и зарубежный опыт. двадцатая

международная научно-практическая конференция : сборник статей. 2019. С. 381-383.

41. Денисенкова М.В., Ноздрина Н.А. Мотивация персонала в контексте управления организацией // В сборнике: современные технологии в мировом научном пространстве. сборник статей Международной научно-практической конференции. 2019. С. 167-173.
42. Джумаева Я.М.Х. Методика мотивации муниципального персонала как фактор повышения эффективности муниципального управления // Тенденции развития науки и образования. 2019. № 56-5. С. 18-20.
43. Димитриева А.Н. Формирование стимулирования труда персонала на предприятии // Вестник молодых ученых Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна. 2020. № 2. С. 343-347.
44. Добро В.Г. Оценка мотивации персонала для проектирования системы стимулирования // В книге: НАУКА 60-й ПАРАЛЛЕЛИ. тезисы докладов XXIV Молодежной конференции им. Г. И. Назина. Департамент образования и молодежной политики ханты-мансийского автономного округа – югры, БУ ВО «Сургутский государственный университет». 2020. С. 164-165.
45. Долгих С.А. Методы нематериальной мотивации труда персонала в системе управления персоналом: теоретический аспект // Аспирант. 2020. № 2 (53). С. 40-42.
46. Долгих С.А. Управление инструментами нематериальной мотивации персонала в организации: теоретический аспект // Аспирант. 2020. № 2 (53). С. 36-39.
47. Дроздова Е.А., Кочкина О.В. Зарубежный опыт нематериального стимулирования персонала // В сборнике: Проблемы и перспективы уголовной юстиции. сборник материалов круглого стола. 2020. С. 66-69.
48. Ежова К.А. Экономическая и социальная эффективность мотивации в системе управления персоналом современного общеобразовательного учреждения // В сборнике: управление бизнесом и цифровая экономика: перспективы и пути социально-экономического развития. материалы Международной научно-практической конференции. Армавир, 2019. С. 82-87.
49. Жукова А.Р., Миргород Е.Е. Современные концепции стимулирования персонала // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2020. № 5. С. 35-39.
50. Заболотская Д.А. Система мотивации и стимулирования персонала банка // NovalInfo.Ru. 2020. № 118. С. 16.
51. Запорожская А.Г., Омельченко Н.В. Проблемы развития системы стимулирования персонала на промышленных предприятиях // В сборнике: Промышленное развитие России: проблемы, перспективы. сборник статей по материалам XVIII Международной научно-практической конференции преподавателей вузов, ученых, специалистов, аспирантов, студентов: в 2-х томах. Мининский университет. 2021. С. 163-167.
52. Земленая В.А. Основные теории управления мотивацией персонала: содержание и особенности практического применения в российских условиях // Евразийское Научное Объединение. 2019. № 3-4 (49). С. 249-253.
53. Иванова Н.Е., Удодова В.И. Инструменты нематериальной мотивации для управления лояльностью персонала // Научный вестник Южного института менеджмента. 2020. № 1 (29). С. 31-36.
54. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб., 2000.
55. Инновационные формы применения стратегии материального денежного и неденежного стимулирования персонала / Шульгина А.И., Веселова К.В., Меньшикова М.А. // В сборнике: Актуальные проблемы управления в электронной экономике международная научно-практическая конференция. Одиннадцатые Ходыревские чтения. под ред. В.Н. Ходыревской. Курск, 2018. С. 168-171.
56. Инструменты стимулирования персонала банка / Шакирова Д.М., Вахитова Д.А., Бахтиярова А.А., Иванов Д.В., Кенчадзе О.А. // Наука Красноярья. 2020. Т. 9. № 2. С. 234-243.
57. Исакова М.Н. Мотивации и стимулирование труда персонала: формирование системы в организации // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. 2020. № 12. С. 32-37.
58. Козина Д.Н., Фролова И.С. Управление персоналом предприятия на основе системного подхода к мотивации и стимулированию трудовой деятельности // В сборнике: Экономика и государство: эффективное управление и взаимодействие. Сборник статей. Под ред. Т. М. Степанян. Москва, 2019. С. 163-167.
59. Колесникова А.Н. Роль управления мотивацией трудовой деятельности в системе управления персоналом // Экономика и социум. 2019. № 10 (65). С. 212-216.
60. Котаева В.Б. Управление знаниями как функция деятельности российских компаний / В книге: ЭКОНОМИКА, ЭКОЛОГИЯ И ОБЩЕСТВО РОССИИ В 21-м СТОЛЕТИИ Сборник научных трудов 17-й Международной научно-практической конференции. Ответственный за выпуск В.Р. Окорочков. Санкт-Петербург, 2015. С. 526-529.
61. Кушнарева И.В., Бугаева М.В. Повышение эффективности управления персоналом с применением

современных методов мотивации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 2-1. С. 100-107.

62. Лавадо А.П. Мотивация и стимулирование персонала как фактор повышения эффективности управления // В сборнике: Проблемы и перспективы развития теории и практики современного менеджмента. Труды международной научно-практической конференции. Под редакцией В.В. Некрасовой, А.А. Горбачевой. 2019. С. 151-155.

63. Локтионова О.А. Мотивация персонала как основной инструмент управления // В сборнике: Актуальные проблемы управления. Сборник научных статей по итогам VI Всероссийской научно-практической конференции. Редакция: С.Н. Яшин, Ю.С.Ширяева. 2019. С. 280-284.

64. Мирон А.В. Мотивация персонала, как функция управления современной организации // В сборнике: прорывные научные исследования как двигатель науки. сборник статей Международной научно-практической конференции. 2019. С. 113-116.

65. Михайлов В.И. Принципы и функции руководителя по управлению служебным коллективом органов внутренних дел // Российский следователь. 2015. № 5. С. 39-43.

66. Моделирование механизма мотивации в процессе управления персоналом / Григорьев С.М., Карасев В.А., Останина Е.А. // Человеческий капитал. 2019. № 5 (125). С. 163-170.

67. Мотивация государственных гражданских служащих: проблемы и пути решения [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://to72.minjust.ru/ru/motivaciya-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhashchih-problemy-i-puti-resheniya> (Дата обращения 06.05.2021).

68. Мотивация как инструмент совершенствования системы управления персоналом / Емельянова Д.А., Потапова Н.В., Трубникова В.В. // В сборнике: Моделирование и прогнозирование развития отраслей социально-экономической сферы. сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. 2019. С. 196-199.

69. Мотивация персонала в практике управления современной образовательной организацией / Васёва О.Х., Романов П.Ю., Беликов В.А. // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 62-1. С. 69-72.

70. Муртузалиева М.М. Формирование эффективной системы управления мотивацией персонала в организации // Вестник науки. 2020. Т. 2. № 5 (26). С. 41-44.

71. Мыльникова Л.А. Проблемы совершенствования мотивации труда при управлении персоналом в современных условиях // Наука Красноярья. 2020. Т. 9. № 1-2. С. 72-76.

72. Наумова И.В. Управление мотивацией и стимулирование персонала современных предприятий // Экономика и управление: проблемы, решения. 2019. Т. 5. № 2. С. 90-94.

73. Осинцев Д.В. Функции права: регулирование или управление? // Российский юридический журнал. 2015. № 1 (100). С. 23-37.

74. Панежин Е.К. Мотивация как фактор повышения эффективного управления персоналом // Вестник науки и образования. 2019. № 10-4 (64). С. 65-69.

75. Перевозчикова Н.А., Багдасарова Д.Г. Управление мотивацией инновационной деятельности персонала современных вузов // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 122-127.

76. Пинаева Е.П. Роль мотивации в системе управления персоналом // Достижения науки и образования. 2020. № 8 (62). С. 39-40.

77. Пономарева М.А. Мотивация сотрудников как основа управления персоналом // В сборнике: Актуальные проблемы психологии в образовании. сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. науч. ред. А.В. Прялухина. 2019. С. 229-233.

78. Правительство Москвы (Мэрия) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mosopen.ru/goverment/3> (дата обращения 06.05.2021)

79. Рекомендации по оптимизации политики мотивации персонала организации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.openmanager.ru/opmans-438-5.html> (дата обращения 06.05.2021)

80. Сапова А.Н. Мотивация труда как основополагающая стратегия управления персоналом // Научный журнал молодых ученых. 2019. № 3 (16). С. 70-74.

81. Современная мотивация управления персоналом на малых и средних предприятиях / Иванова И.Г., Тхакахова М.О., Маслова К.О. // Энигма. 2020. № 21-2. С. 21-27.

82. Сычева И.Н., Кузьмина Н.Н. Мотивация в управлении персоналом торгового предприятия: проблемы и решения // Лизинг. 2020. № 2. С. 69-75.

83. Толмачева А.А. Влияние мотивации сотрудников на эффективность управления персоналом в аэрокосмической отрасли / В книге: Гагаринские чтения - 2019. Сборник тезисов докладов XLV

- Международной молодежной научной конференции. Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет). 2019. С. 1062.
84. Уланова Т.В. Трудовая мотивация как феномен социологии управления персоналом // В сборнике: Молодежный научный форум. сборник статей по материалам XLVI студенческой международной научно-практической конференции. 2019. С. 20-23.
85. Управление мотивацией персонала как метод эффективности деятельности организации / Алехина Е.С., Великоцкая К.Ю., Чередниченко Н.А. // В сборнике: актуальные вопросы современной науки и образования. сборник статей Международной научно-практической конференции. 2019. С. 40-46.
86. Управление производительностью и эффективностью труда персонала на основе мотивации труда на предприятиях нефтегазового комплекса / Гагаринская Г.П., Гагаринский А.В., Кузнецова И.Г., Васильчиков А.В., Шмидт А.В. // Известия Кыргызского государственного технического университета им. И. Раззакова. 2019. № 1 (49). С. 63-74.
87. Управление профессиональной мотивацией персонала медицинской организации / Тимофеев Д.А., Еругина М.В., Кром И.Л., Цвигайло М.А. // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2019. Т. 27. № 1. С. 50-53.
88. Управление трудовыми ресурсами на основе системы функций / Мельникова Т.Ф., Мельникова А.В., Мельникова В.Л., Яикбаева А.И. // В сборнике: менеджмент и маркетинг в различных сферах деятельности Уфимский государственный авиационный технический университет. Уфа, 2015. С. 201-206.
89. Урманова Е.В., Половинко В.С. Реализация клиентоориентированного подхода в управлении человеческим капиталом организации: особенности, функции, показатели клиентоориентированной службы управления персоналом // В сборнике: Экономика и управление инновационными процессами, проектами, программами Материалы Международной заочной научно-практической конференции. Научный редактор С.Н. Апенько, ответственный редактор Ю.А. Фомина. Омск, 2015. С. 194-197.
90. Файзрахманова О.В. Мотивация как инструмент управления персоналом в системе муниципального управления // В сборнике: научные исследования высшей школы. сборник статей Международной научно-практической конференции. Отв. ред. Гуляев Герман Юрьевич. 2019. С. 142-144.
91. Факторы стимулирования трудовой мотивации при управлении персоналом организации / Белов М.Т., Рачипа А.В., Самыгин С.И. // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 9. С. 15-18.
92. Федорова А.Ю., Вавулин Л.С. Модель управления персоналом организации на основании концепции «управления по целям» и мотивации // В сборнике: Аналитические инструменты коммерческих организаций в инновационной экономике. Сборник научных трудов круглого стола, посвященного юбилейному году РГУ им. А.Н. Косыгина. Под редакцией А.В. Генераловой. 2020. С. 254-260.
93. Хлусов Т.М. Управление органами внутренних дел и внутренними войсками как функция МВД России // Правовое поле современной экономики. 2015. № 7. С. 179-185.
94. Черкасова О.Н., Сургаева И.С. Управление мотивацией персонала // Молодежь и наука. 2019. № 3. С. 109.
95. Черняева Е.К. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации // Образование и наука в России и за рубежом. 2019. № 7 (55). С. 10-15.
96. Шалевская Е.Ю., Гончаров И.С. Материальная мотивация как элемент эффективного управления персоналом // Вестник Луганского национального университета имени Владимира Даля. 2019. № 4 (22). С. 188-192.
97. Шапиро С.А., Вешкурова А.Б. Эффективные инструменты мотивации и стимулирования труда в процессе управления персоналом // Управление развитием персонала. 2019. № 3. С. 192-202.
98. Шарапова В.М. Мотивация труда - одна из функций управления персоналом в предприятиях малого бизнеса // Аграрное образование и наука. 2019. № 1. С. 3.
99. Шульман Д.Л., Игнатьева Н.В. Мотивация персоналом в управлении кадрами предприятия общественного питания // В сборнике: наука в современном обществе: закономерности и тенденции развития. Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 83-88.
100. Яковлева Е.В., Зуйкова Е.П. Мотивация работников в системе управления персоналом инновационно-активных промышленных предприятий // В сборнике: Организационно-управленческие аспекты экономического развития предприятий и регионов. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 142-153.
101. Labor motivation of agricultural workers in the context of modern trends in personnel management / Gaponenko T., Muradova S.Sh., Litvinova V. // В сборнике: E3S Web of Conferences. XIII International Scientific and Practical Conference "State and Prospects for the Development of Agribusiness – INTERAGROMASH 2020". 2020. С.

15003.

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/vkr/177485>