

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/diplomnaya-rabota/227383>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1. Теоретические основы мотивации персонала 6

1.1 Понятие мотивации персонала 6

1.2 Сущность и виды мотивации персонала 10

1.3 Современные проблемы мотивации персонала и пути их решения 14

2. Комплексный анализ предприятия ООО «Оскар» 21

2.1 Характеристика исследуемого предприятия 21

2.2 Финансовая диагностика предприятия 26

2.3 Анализ системы мотивации 27

3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА 30

3.1 Комплекс мероприятий по совершенствованию системы мотивации в ООО «Оскар» 30

3.2 Оценка экономической эффективности предложенных мероприятий 38

Заключение 45

Список литературы 49

Введение

Актуальность данной темы работы обусловлена тем, что важнейшим фактором успешного функционирования предприятия является разработка системы мотивации труда, поскольку персонал является важнейшей составной структурой предприятия, а от мотивации труда работников зависит эффективность работы всего предприятия. В случае, если в организации налажена мотивированная работа персонала, то работники стараются работать более качественно и результативно, а предприятие получает в итоге удовлетворенных клиентов, которые приносят компании доход больше, заказывая больше товаров и услуг.

Возможно, проблемы мотивации персонала существуют с момента, когда появился наемный труд, и они по-прежнему актуальны. В настоящее время опытные менеджеры должны заботиться о рабочих, организовать их обучение, а также создавать эффективные схемы оплаты и бонусы для успешных и трудолюбивых рабочих.

В основе мотивации персонала находятся значимые для работника потребности и возможность их удовлетворять, работая в данной компании. Необходимым условием для мотивации персонала является ориентация на решение стратегических задач компании. Систему мотивации необходимо постоянно адаптировать к новым условиям и задачам. Необходимо своевременно выявить необходимость пересмотра системы мотивации, отслеживать такие показатели, как коэффициент текучести кадров, количество претендентов на открытую вакансию и другие.

Каждый день руководители различных предприятий сталкиваются с проблемами управления компанией, финансами, производством и, в частности, человеческими ресурсами. Производство, как правило, процесс автоматизированный, чего не скажешь об управлении персоналом. Этот процесс гораздо более тонкий и требует большего внимания, ведь люди – не машины, у них есть свои потребности, ценности и цели. Для организации важно не только количество персонала, но и квалификация сотрудников и качество выполняемой ими работы. Найти хороших сотрудников задача не простая, однако удержать их в своей компании, а также постоянно повышать качество труда – еще сложнее.

В связи со сложившейся на сегодняшний день обстановкой на рынке труда, приостановлением роста заработных плат, сокращением рабочих мест и ростом безработицы, во многих компаниях существуют проблемы, связанные с мотивацией персонала. Казалось бы, в таких условиях, фирмы не должны испытывать недостатка кандидатов на рабочие места. Однако не стоит забывать о том, что в связи с падением рубля и существующей экономической ситуацией, некоторые фирмы вынуждены прибегнуть к сокращению штата сотрудников, так как не могут оплачивать их труд. Параллельно с этим компании испытывают острую необходимость в высококвалифицированных сотрудниках.

Встает вопрос о том, как мотивировать работников в таких условиях, удержать их в своей компании и не допустить их перехода к конкурентам, а также повысить качество труда.

Общепризнанной концепции мотивации управленческого персонала не существует. Поэтому для обеспечения научной основы мотивации управленческого персонала в работе были систематизированы и обобщены положения этих теорий мотивации и получен ряд выводов. Во-первых, трудовое поведение работников определяется сложными и неоднозначными факторами. Во-вторых, многочисленные теории и концепции мотивации, несмотря на их основательность, не позволяют эффективно мотивировать управленческий персонал, ведь каждая из них раскрывает и моделирует отдельную, ограниченную сторону деятельности человека. В-третьих, применение на предприятиях отдельных теорий мотивации для мотивации управленческого персонала имеет как существенные преимущества, так и ограничения. Для того, чтобы преодолеть такую односторонность и ограниченность, целесообразно совместить ключевые идеи различных теорий, поскольку они дополняют друг друга. Такой подход позволяет преодолеть их ограничения и в полной мере воспользоваться преимуществами.

То есть необходимо определять актуальные потребности управленческого персонала, на их основе создавать систему мотивации, обеспечивать зависимость вознаграждения от трудового вклада с соблюдением принципа справедливости, создавать условия для развития потребностей управленческого персонала в необходимом для предприятия направлении; использовать индивидуальные особенности каждого работника; отслеживать изменения приоритетов мотивации управленческого персонала.

Целью работы – исследование мотивации персонала организации для того, чтобы выработать мероприятия по ее совершенствованию и повышению эффективности труда организации.

Задачи работы:

- Рассмотреть теоретические основы мотивации труда;
- Оценить систему мотивации персонала в «Оскар»;
- Разработать мероприятия по совершенствованию системы мотивации персонала в «Оскар».

Объект исследования – система мотивации труда персонала в «Оскар».

Предмет исследования – социально-трудовые отношения, возникающие в процессе совершенствования системы мотивации и стимулирования персонала.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников литературы.

1. Теоретические основы мотивации персонала

1.1 Понятие мотивации персонала

Развитие исследования в области науки теоретических представлений и взглядов на регулирование и содержание мотивации в сфере труда может обеспечить изменение направления вектора мотивации при формировании социально-экономического сообщества. Увеличение происходит с первоначальной направленности в сторону производительности работ персонала. Оказывается, что мотивация персонала работать в организациях, а также стимулирование персонала небольшими шагами вперед начали принимать форму, в которой преобладает повышение качества труда, и мы не должны забывать о поощрении творческой деятельности персонала

Для того, чтобы определить сущность мотивации труда необходимо определить сущность понятий «мотив» и «стимул» в работе персонала.

Однозначной точки зрения на понимание сущности мотива и стимула нет.

Р.В. Губарев считает, что можно выделить три подхода к пониманию сущности мотивов и стимулов:

- мотив и стимул – это одинаковые понятия;
- мотив и стимул – это совсем разные понятия;
- стимул является видом мотива [7, С. 239].

По мнению Н.И. Корзенко и Т.В. Тимакова «мотив - это действие работника с целью удовлетворения своих потребностей в материальных и других ценностях», а стимул - «побудительная причина поведения, заинтересованность в совершении чего-либо» [6, С. 124].

С точки зрения Р.В. Губарева: мотив - это внутренняя причина, побуждающая к действию, стимул - внешний фактор, также побуждающий к действию [7, С.239]. Для организации лучше всего, когда мотив и стимул совпадают, так как только в этом случае персонал работает с наибольшей отдачей. То есть Губарев Р.В. считает, что мотив и стимул можно отождествлять.

Определим сущность понятий «мотивация и стимулирование».

Захарова А.Н. считает, что мотивация входит в мероприятия, которые нужны для того, чтобы управлять поведением персонала. [8, С.27].

Л.В. Иваненко и А.А. Когдин считают, что мотивация представляет собой «побуждение к действию, динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности» [3, 74]. Стимулирование является одной из форм внешнего воздействия на работника, поэтому оно является частью мотивации и отражает более узкое понятие.

По мнению Н.В. Бахаровой мотивация включает внешние и внутренние факторы, которые воздействуют на работника и заставляют его достигать поставленных результатов в работе [4, 64]. Бухарова В.В. также сторонник идеи, что стимулирование это одна из форм мотивации. Она считает, что стимулирование влияние на работника с внешней стороны, то есть со стороны организации. Но она также замечает, что воздействие происходит, исходя из существующей системы ценностей у работников и интересов достижения поставленных целей предприятия.

Таким образом, можно сделать вывод, что стимулирование является процессом, в котором для воздействия на поведение персонала и направления его деятельности в нужном направлении используются:

- система ценных для работника благ, получение которых зависит от результатов его труда;
- наказания работника в случае, если он ведет себя не правильно.

Реализация мотивации происходит через стимулы, которые имеют на него позитивное и негативное воздействие, удовлетворяя его потребности и нацелены на реализацию стратегии организации.

Мотивация персонала имеет разные цели для персонала и руководства организации.

Руководство организации используют мотивацию для того, чтобы достичь поставленных организационных целей [7, с. 5].

Для работника цель мотивации заключается в том, чтобы получить ценные для него блага, избежать наказания за неправильное поведение.

При разработке системы мотивации персонала следует иметь в виду, что факторы мотивации могут воздействовать в разных условиях по-разному.

Например, заработная плата для одного работника в 50 тыс. руб. считается достойной, и он за нее будет хорошо работать, а для другого работника и 100 тыс. руб. будет мало. Причем необходимо также учитывать напряженность труда и его интенсивность. За более тяжелый труд требуется и более высокая заработная плата [2, 59].

С точки зрения руководства предприятия можно выделить такие задачи мотивации, как:

- обеспечить удовлетворение основных потребностей персонала;
- побудить работника работать на требуемый результат;
- обеспечить благоприятный моральный и психологический климат в коллективе;
- уменьшить текучесть персонала;
- обеспечить персонал условиями труда, которые будут способствовать их эффективной работе;
- максимально использовать потенциал каждого работника;
- увеличить лояльность работников к организации;
- снизить затраты на персонал;
- снизить риски, связанные с неправильным поведением персонала.

В итоге, можно сказать, что мотивация нужна для того, чтобы улучшить результаты работы предприятия и добиться получения максимально возможного размера прибыли.

Для того, чтобы добиться данной цели нужно:

- сделать работу персонала комфортной;
- обеспечить удовлетворение материальных потребностей работников;
- максимально использовать потенциал персонала.

1. Анисимов, О. С. Методологическая версия категориального аппарата психологии. — Новгород, 2018. — 334 с.

2. Артёменко А.П. Зарубежный опыт и российская практика системы мотивации персонала. Журнал NovalInfo.Ru. [Электронный ресурс]. URL: <http://novainfo.ru/archive/35/praktika-sistemy-motivatsii-personala> (дата обращения: 15.05.2021)

3. Архипова, Н. И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров. Учебное пособие / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2019. - 214 с.

4. Аширов Д.А. Управление персоналом. – М.: Высшее образование и наука, 2019. – 336 с.
5. Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. - М.: ТК Велби, Проспект, 2019. - 432 с.
6. Бабосов, Е. М. Управление персоналом / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - М.: ТетраСистемс, 2018. - 288 с.
7. Багракова А. Материальная и нематериальная мотивация сотрудников. Роль нематериальных стимулов в системе мотивации // Управление человеческим потенциалом. – 2019. – №2. – С.21-25
8. Бадаева С. Возможность самореализации как одна из лучших форм мотивации // Управление развитием персонала. – 2018. – №3. – С.38-41
9. Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда. Учебное пособие / Е.А. Бевзюк, С.В. Попов. - М.: Дашков и Ко, 2018. - 212 с.
10. Бергер Дороти, Бергер Ланс Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда. - Издательство: "Альпина Бизнес Букс", 2019- №3. – С.25-26
11. Бурков В.Н., Коргин Н.А., Новиков Д.А. Введение в теорию управления организационными системами. М.: Книжный дом "ЛИБРОКОМ", 2019. – 264 с.
12. Бурмистров А. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? // Управление персоналом. - 2018.- № 7. - С. 48-49
13. Верхоглазенко, В. Система мотивации персонала / В. Верхоглазенко // Консультант директора. – 2020. – №4. - С. 23-34
14. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2019. - 688 с.
15. Виханский, О. С. Менеджмент: учеб. / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 4-е изд., перераб, и доп. — М.: Экономистъ, 2019. — 670 с.
16. Волгин А. П. Управление персонал в условиях рыночной экономики. – М.: Инфра, 2018. - 491 с.
17. Волгин А.П. Модин А.А. Матиркина В.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. - М.: Дело, 2019. – 331 с.
18. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. - М.: Юнити-Дана, 2019. – 422 с.
19. Гапоненко А.Л., Панкрухина А.П. Теория управления: Учебник. - М.: РАГС, 2018. – 560с.
20. Добролюбов Е.А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала. // Банковские технологии.- 2020.- №3. - С. 41-44
21. Долгов М.Ю. Особенности системы мотивации персонала в инновационных организациях // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – № 5. [Электронный ресурс]. URL: www.science-education.ru/119-14603 (дата обращения: 14.05.2021)
22. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебн. пособие. – Н.Новгород: НИМБ, 2020. – 320 с.
23. Егоршин Н.П. Мотивация трудовой деятельности: Уч. пос. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 464 с.
24. Егоршин, А. П. Карьера одаренного менеджера: [учеб. пособие] [Текст]. - М.: Логос, 2020 . - 406с.
25. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 352 с.
26. Зайцев, Г. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент / Г. Зайцев, С. Файбушевич. — СПб.: Питер, 2019. — 248 с.
27. Зайцева Т.В., Пугачев В.П., Батоврина Е.В. Мотивация трудовой деятельности: Уч.пособ. – М.: Гардарики, 2019. – 413 с.
28. Захарова Е.В. Повышение эффективности персонала. – М.: Инфра, 2019. – 470 с.
29. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы — СПб.: Питер, 2018. — 512 с.
30. Ильясов, Р. Нематериальные методы мотивации персонала. Корпоративная культура как метод мотивации / Р. Ильясов // Персонал. – 2019. – №6. - С. 32-36
31. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами. Учебник и практикум / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - М.: Юрайт, 2019. - 246 с.
32. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учеб. пособие/Н.И. Кабушкин - 4-е изд. - Мн.: Новое знание, 2019. - 602 с.
33. Как разработать систему мотивации персонала. Бизнес-портал «Сордоc.ru». [Электронный ресурс]. URL: <http://sordoc.ru/articles/1696.html> (дата обращения: 17.05.2021)
34. Кафидов В.В. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: Академический Проект, 2019. – 144 с.
35. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник /Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2019. – 524с.
36. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация.

- Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 304 с.
37. Кибанов, А. Я. Управление персоналом. Теория и практика. Система управления персоналом / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2019. - 462 с.
38. Кибанов, А. Я. Управление персоналом. Учебное пособие / А.Я. Кибанов. - М.: КноРус, 2019. - 208 с.
39. Комаров Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом. - 2019.- № 1. - С. 38-41.
40. Коноваленко, В. А. Психология управления персоналом. Учебник / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. - М.: Юрайт, 2019. - 478 с.
41. Королев Н.А. Эффективность руководства. - М.: Феникс, 2019. - 145 с.
42. Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала / Т.И. Леженкина. - М.: Маркет ДС, 2019. - 232 с.
43. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник / А.А. Литвинюк. - М.: Юрайт, 2018. - 400 с.
44. Лихацкий, В. И. Аудит и контроллинг персонала. Учебник / В.И. Лихацкий. - М.: Издательство ГИЭФПТ, 2020. - 276 с.
45. Маслов К.Ю., Давлетгареева Т.Б. Особенности системы мотивации. [Электронный ресурс]. URL: <http://sci-article.ru/stat.php?i=1427641890> (дата обращения: 17.05.2021)
46. Маслова, В. М. Управление персоналом. Учебник и практикум / В.М. Маслова. - М.: Юрайт, 2018. - 508 с.
47. Мескон, Майкл Х., Альберт, Майкл, Хедоури, Франклин. Основы менеджмента. 3-е издание: Пер. с англ. — М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2019. — 672 с.
48. Мишурова, И. В. Управление мотивацией персонала / И.В. Мишурова. - М.: Феникс, МарТ, 2020. - 272 с.
49. Никифорова, Н. А. Управление персоналом. Краткий курс / Н.А. Никифорова. - М.: Окей-книга, 2020. - 128 с.
50. Официальный сайт ООО «Цеспа». [Электронный ресурс]: URL: <http://cespa.ru/> (дата обращения: 17.09.2018)
51. Патрахина Т. Н. Сущность и содержание понятия «мотивация» в системе управления // Молодой ученый. — 2018. — №7. — С. 461-464
52. Потемкин, В. К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. - М.: Питер, 2020. - 432 с.
53. Пряжников, Н. С. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений / Н. С. Пряжников. — М.: Академия, 2019. — 368 с.
54. Ричи, Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин. - М.: Юнити-Дана, 2019. - 400 с.
55. Рогожин, М. Ю. Документационное обеспечение управления / М.Ю. Рогожин. - М.: Проспект, 2018. - 261 с.
56. Родионова Е.А. Оптимизация системы мотивации и стимулирования персонала в организации. [Электронный ресурс]. URL: <http://orgrazvitie.ru/articles-theme/article6> (дата обращения: 17.05.2021)
57. Система мотивации персонала в организации. Сайт журнала «Генеральный директор» [Электронный ресурс]. URL:<http://www.hr-director.ru/article/25398-naskolko-horosha-sistema-motivatsii-v-vashey-kompanii> (дата обращения: 15.05.2021)
58. Система мотивации персонала: примеры и разработка. Сайт журнала «Генеральный директор» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gd.ru/articles/3565-sistema-motivatsii-personala> (дата обращения: 17.05.2021)
59. Спивак, В. А. Деловые коммуникации. Теория и практика. Учебник / В.А. Спивак. - М.: Юрайт, 2018. - 460 с.
60. Спивак, В. А. Лидерство. Учебник / В.А. Спивак. - М.: Юрайт, 2019. - 302 с.
61. Спивак, В. А. Лидерство. Учебник / В.А. Спивак. - Москва: Наука, 2018. - 302 с.
62. Страхова, О. А. Организационное поведение: лидерство и личная эффективность руководителя: учеб. пособие / О. А. Страхова. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2018. — 168 с.
63. Теории мотивации. Сайт о кадрах и мотивации. [Электронный ресурс]. URL: <http://z-motiv.ru/index.php/teor-motiv-top> (дата обращения: 13.05.2021)
64. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Эксмо, 2019. - 252 с.
65. Управление персоналом организации. Практикум. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 368 с.
66. Управление персоналом. - М.: Юрайт, 2019. - 448 с.
67. Управление персоналом. Для студентов вузов. - М.: Феникс, 2019. - 288 с.
68. Управление персоналом. Учебник. - М.: Банки и биржи, Юнити, 2019. - 424 с.
69. Управление человеческими ресурсами. Учебник и практикум. В 2 частях. Часть 2. - М.: Юрайт, 2019. - 246 с.
70. Устинова К. А. Влияние мотивации на сотрудников предприятия // Молодой ученый. — 2019. — №19. — С.

381-383

71. Уткин, Э. А. Мотивационный менеджмент: учебник / Э. А. Уткин. — М.: ЭКМОС, 2019. — 235 с.

72. Федорова, Н. В. Экономика труда. Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2019. - 232 с.

73. Цветаев, В. Ориентиры трудовой мотивации в современной России / В. Цветаев // Персонал-Микс. - 2019. - №24. - С.21-24

74. Чернавская И. Лучшая мотивация — внимание руководства. // Управление персоналом. - 2018. - № 4 - С. 48

75. Шкрыль Ю.А. Морозова О.А. Методы мотивации работников к труду. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.scienceforum.ru/2018/pdf/8082.pdf> (дата обращения: 14.05.2021)

76. Щербатых, Ю. В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах / Ю.В. Щербатых. - М.: КноРус, 2018. - 248 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/diplomnaya-rabota/227383>