

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/27585>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

- 1.1. Понятие, сущность и экономическая роль системы мотивации труда на предприятиях
- 1.2. Теоретические подходы и теории трудовой мотивации и безопасного поведения человека
- 1.3. Основные виды, подходы и методы организации системы мотивирования труда в профессиональной среде

1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

1.1.Понятие, сущность и экономическая роль системы мотивации труда на предприятиях

В современных условиях промышленного производства, характеризующихся большими производственными масштабами, направленными на массовый бизнес, использованием сложной техники и оборудования, большое значение приобретает организация рабочих мест на производственной площади предприятия, учитывающей научный подход к организации условий труда рабочих, исследование их трудового процесса с целью максимизации производительности всего подразделения.

Стимулирование труда работника представляет собой поощрение работников для удовлетворения их потребностей [1, с.3]. Таким образом, стимулирование в первую очередь направлено на изменение модели поведения и отношения к труду каждого работника.

Главной целью стимулирования труда сотрудников организации является повышение их трудовой мотивации, т.е. заинтересованности своим трудом, которая влияет на показатели производительности труда и экономические результаты деятельности предприятия.

Рис. 1.1.1. Основные параметры эффективности труда работников организации

Стимулирование персонала можно представить как комплекс мер, которые удовлетворяют материальные и нематериальные потребности работника с целью извлечения наибольшей выгоды из его трудового процесса. Также стимулирование имеет отношение и к социальным задачам и ответственности предприятия по развитию трудового и личностного потенциала своих работников.

Чтобы раскрыть экономическую важность организации системы стимулирования труда работников, рассмотрим типичные проблемы, которые имеют место быть на предприятиях, где существует низкая мотивация труда.

Таблица 1.1.1

Основные проблемы неэффективной системы мотивации труда на предприятии

Проблемы Признаки Отражения в организационном процессе

Высокая текучесть кадров Низкие заработные платы, неудовлетворенность трудом Усиление психологических конфликтов

Некачественный труд, низкая дисциплина Отсутствие карьерных перспектив Отсутствие механизмов повышения квалификации

Отсутствие условий для реализации потенциала Низкий профессионализм сотрудников Отсутствие

программ по трудовому развитию в компании

Слабая связь между результатом труда и его поощрением
Неэффективность методов нормативного описания труда
Низкое стремление персонала к повышению своей квалификации
Низкая исполнительная дисциплина
Проблемы в кооперации труда
Плохая организация труда, фиксирование норм материального стимулирования

Таким образом, разработка системы мотивации и стимулирования персонала предприятия являются одним из главных направлений и эффективным методом обеспечения оптимального использования трудовых ресурсов на предприятии.

Стимулирование труда направлено на решение проблем, связанных с мотивами работника (главным образом, материального), для повышения эффективности его труда [1, с.6].

Стимулами в данном случае выступают любые блага (или потребности работника), получение которых предполагает совершение им трудовой деятельности, т.е. материальные и нематериальные блага могут формировать мотивы труда у сотрудников компании.

Таким образом, процессы стимулирования труда персонала представляют собой выбор руководителем способов вознаграждения работника за его участие в производстве товаров или услуг предприятия или реализации его важных стратегических целей, который основан на сопоставлении эффективности трудовых процессов и требований предприятия к труду.

Выбор методов стимулирования зависит от политики компании в области управления персоналом и могут осуществляться в формах материального и нематериального стимулирования. Здесь обычно выделяют экономические (материальное стимулирование), организационные и морально-психологические методы (нематериального стимулирования) [2, с.2]

Материальное стимулирование может осуществляться в денежной и неденежной формах и касаться удовлетворения материальных потребностей работника (например, повышение заработной платы, выплаты премий, предоставление льгот, компенсация некоторых расходов рабочего).

Рис. 1.1.2. Виды стимулирования труда персонала [5, с.8]

Материально-денежное стимулирование осуществляется через поощрение работников денежными выплатами в связи с результатами их трудовой деятельности.

Материальное неденежное стимулирование касается социально-психологических отношений в коллективе компании и направлено на улучшение отношений между людьми, выраженных в выражении признательности со стороны руководства заслуг оцениваемого работника.

На Рисунке 1.1.3 представлены основные формы материального стимулирования труда работников различных компаний.

1. Баженов С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности// Интернет-журнал «Науковедение». - №4. - 2015.
2. Биянов-Гайнуллин А.И. Основные методы мотивации и стимулирования труда персонала на предприятии. URL: <http://sjes.esrae.ru/pdf/2014/3/9.pdf>
3. Данилюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. - Тюмень: Изд-во ТГУ, 2015. - 304 с.
4. Спицкий В.Е. Мотивация и стимулирование труда персонала в сфере кадровой политики// Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - №7. - 2017. - с.146-149
5. Стимулирование трудовой деятельности работников. URL: http://unec.edu.az/application/uploads/2015/07/Interaktiv_tema-11.pdf
6. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда. - СПб.: Питер, 2013. - 343 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/27585>