

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/27915>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

Глава 1 Теоретические аспекты стимулирование труда и профессионального развития персонала 3

1.1 Сущность стимулирования труда и профессионального развития персонала 3

1.2 Методы стимулирования труда 10

1.3 Системы стимулирования труда и их виды 22

Глава 2 Практика стимулирования труда и профессионального развития персонала в медицинской организации ЗАО «ЙОДЛЬ и К» 32

2.1 Организационно-экономическая характеристика ЗАО «ЙОДЛЬ и К» 32

2.2 Анализ управления персоналом на предприятии 40

2.3 Анализ стимулирования персонала на предприятии 49

Глава 3 Предложения по совершенствованию стимулирования труда и профессионального развития персонала в медицинской организации. ЗАО «ЙОДЛЬ и К» 59

3.1 Выявленные недостатки и предложения по повышению эффективности стимулирования труда и профессионального развития персонала в медицинской организации. ЗАО «ЙОДЛЬ и К» 59

3.2 Расчет экономического эффекта от предложенных мероприятий стимулирования труда и профессионального развития персонала в медицинской организации. ЗАО «ЙОДЛЬ и К» 67

Заключение 73

Список литературы 77

Введение

Мотивация персонала является одним из направлений повышения про-изводительности труда. Одним из основных направлений кадровой политики является мотивация труда.

Эффективность работы персонала в таком случае может быть оценена с использованием ключевых показателей эффективности. Мотивация персона-ла и такие показатели существенно помогают повысить результативность труда сотрудников организации.

Многие ученые приходили к мнению, что мотивирование сотрудников на результат деятельности является более совершенной формой мотивации, что влияет на сумму оплаты труда, если такое положение закреплено в кад-ровой политике предприятия.

Проблемы кадровой работы на предприятии во многих случаях могут быть успешно решены с использованием грамотно сформированной системы мотивации персонала организации.

Развитие любой организации напрямую зависит от качества мотивации сотрудников.

Эффективность любого предприятия зависит от того, как настроен пер-сонал предприятия на работу – с высокой отдачей или нет, заинтересованы ли сотрудники в результатах своей деятельности или нет, готовы ли они вне-сти свой вклад в достижение целей предприятия, и совпадают ли эти цели.

Дальнейшее развитие предприятия зависит не только от его техниче-ской и программной оснащенности, но и от качества персонала, его способ-ности к освоению новых знаний, стремлении к самообразованию и освоению новых технологий.

Вопросы мотивации и стимулирования персонала организации являют-ся ключевыми в науке об управлении людьми - управлении персоналом. Ис-следования в этой области проводились многими учеными.

Теоретические проблемы мотивации и стимулирования трудовой дея-тельности достаточно глубоко изучены, написано немало монографий, учеб-ников и учебно-методических пособий, накоплен большой методический и практический опыт в области мотивации и стимулирования в организациях различных сфер деятельности и форм собственности. Несмотря на это, еще существуют недостаточно изученные проблемы, решение которых сдержива-ется, на наш взгляд, отсутствием необходимой системности при исследовании вопросов мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организаций.

Так, отдельные авторы, придавая большое значение психологической и социальной сторонам этого вопроса, забывают об организационно-экономическом аспекте. Подчас понятие «стимулирование»

заменяют понятием «мотивирование», лишь бы избежать употребления первого понятия, или прячут термин «стимулирование» в термин «мотивация» (иногда наоборот), принижая значение одной из составляющих единого процесса - мотивации и стимулирования. В специальной литературе мотивацию и стимулирование не рассматривают как составляющие одной системы.

Авторы подчас называют системой саму мотивацию, имея в виду мотивацию и стимулирование, но не рассматривают составляющие систему под-системы и элементы, без которых не существует данная система, не раскрывают их взаимосвязи и взаимодействия. И, наконец, не затрагивают вопросов организации управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации. Есть и другие недоработки, и они правомерны, так как наука об управлении персоналом в нашей стране относительно молодая.

Развитие теоретических основ мотивации и стимулирования существенно повлияло на решение этих проблем в отечественных организациях. Однако в настоящее время предприятия и организации, научившись работать в условиях рынка, еще не сформировали до конца свои системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Интерес к проблемам мотивации и стимулирования возник еще до появления теории управления как науки. Научному изучению причин активности человека положили начало великие мыслители древности - Аристотель, Гераклит, Демокрит, Лукреций, Платон, Сократ.

Цель дипломной работы – исследовать стимулирование труда и профессионального развития персонала в медицинской организации. ЗАО «ЙОДЛЬ и К».

Задачи дипломной работы:

1. исследовать теоретические аспекты стимулирования труда и профессионального развития персонала
2. рассмотреть управление системой мотивации персонала на базе ЗАО «ЙОДЛЬ и К»
3. разработать мероприятия по повышению эффективности управления системой мотивации персонала организации

Объект исследования - ЗАО «ЙОДЛЬ и К»"

Предмет исследования – система мотивации персонала в ЗАО «ЙОДЛЬ и К»"

Практическая значимость дипломной работы заключается в том, что предложенные мероприятия по повышению эффективности управления системой мотивации персонала организации имеют практическую направленность и уже частично реализуются на предприятии.

Методическая база исследования объединяет в себе методы целого ряда экономических дисциплин: финансов предприятий, финансового менеджмента, стратегического менеджмента, кадрового менеджмента, управления персоналом, управление мотивацией.

Глава 1 Теоретические аспекты стимулирование труда и профессионального развития персонала

1.1 Сущность стимулирования труда и профессионального развития персонала

Положение о стимулирующих выплатах с критериями эффективности является весьма значимым документом, определяющим возможность повышения уровня заработной платы работников.

Положение о стимулирующих выплатах — документ, наличие которого необходимо для включения в зарплату работников той ее части, которая в ТК РФ определена как стимулирующая.

Согласно ст. 129 и 135 ТК РФ заработная плата состоит:

- из собственно заработной платы (оклада или ставки), определяемой квалификацией сотрудника и характеристиками выполняемой им работы;
- компенсационных доплат за особые условия труда;
- стимулирующих доплат, направленных на поощрение работника к более эффективному труду;
- социальных выплат, в определенных ситуациях, компенсирующих потерю дохода.

Стимулирующими в соответствии со ст. 129 ТК РФ могут быть:

- доплаты;
- надбавки;
- премии;
- иные выплаты.

Они делятся на установленные:

- законодательно – за звание, степень, категорию;
- самостоятельно – годовая премия, доплаты за стаж, качество, интенсивность труда или конкретные

достижения.

В основу механизмов стимулирования каждый работодатель закладывает собственную методику, обозначив в ней как основные критерии, за которые следует поощрить работника, так и формулы для определения величины вознаграждения в зависимости от количественной или качественной характеристики этого критерия. Определению этих критериев и методики их применения и посвящен такой документ, как положение о стимулировании.

1. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учеб. пособие. - Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 2017.
2. Адаир Д. Эффективная мотивация. - М.: Эксмо, 2014.
3. Армстронг А./., Стивене Т. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала. — М.: Баланс Бизнес Букс, 2015.
4. Аширов Д.А. Трудовая мотивация: Учеб. пособие. — М.: Велби: Проспект, 2016.
5. Бабынина Л.С. Управление персоналом: Практикум: доходы и заработная плата /Л.С. Бабынина. - М.: Экзамен, 2014.
6. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2015.
7. Волгин Н.А., Будаев Т.Б. Оплата труда и проблемы ее регулирования. - М.: Альфа-Пресс, 2016.
8. Волгина О. И. Мотивация труда персонала финансово-кредитных организаций / Под ред. Ю.Г.Одегова. — М.: Экзамен, 2014.
9. Гагаринская Г.П. Мотивация трудовой деятельности персонала. -Самара: Самарский Дом печати, 2017.
10. Дэкерс Л. Мотивация: теория и практика: расшир. курс/Ламберт Дэкерс; Пер. с англ. Д.Ю. Кралечкин, Л.Е. Переяславцева, Ю.А. Треподина. — М.: ГроссМедиа, 2015.
11. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. - Н.Новгород: НИМБ, 2015.
12. Иванова С. В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / СВ. Иванова. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2016.
13. Изменения в мотивации труда в новых условиях. - М.: НИИ труда, 2015.
14. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2017.
15. Каверин СБ. Мотивация труда. - М.: Институт психологии РАН, 2017.
16. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб. пособие. - 3-е изд., перераб. и доп. -К.: МАУП, 2017.
17. Кобьедл Клаус. Мотивация в стиле ЭКШН. Восторг заразителен: Пер. с нем. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2014.
20. Ландсберг М. Две мотивации. Вдохновляй себя и других / М. Ландс-берг. - М.: Олимп-Бизнес, 2016.
21. Лапидус В.А. Вам действительно необходимы морковка и кнут? -М.: Приоритет, 2016.
22. Лукаш Ю.А. Мотивация и эффективное управление персоналом фирмы: Практ. руководство/ Ю.А. Лукаш. - М.: Финпресс, 2015.
23. Лютенс Ф. Организационное поведение / Пер. Ф. Лютенс. - М.: ИН-ФРА-М, 2017.
24. Магура Л., Кубатова М. Секреты мотивации или мотивация без секретов. - М.: ООО «Журнал "Управление персоналом"», 2015.
25. Машанов А.Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб.пособие. — М.: Финансы и статистика, 2014.
26. Методическое пособие «Мотивация персонала»: Приложение к журналу «Справочник по управлению персоналом».
27. Милкович Джордж Г. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Джордж Т. Милкович Джерри М.Ньюман: Пер. с англ. — М.: Вершина, 2016.
28. Мирошник СВ. Закон и мотивация труда. — М.: МарТ; Ростов н/Д: МарТ, 2014.
29. Мишуров А.И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала: Учебно-практ. пособие. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: МарТ; Ростов н/Д: МарТ, 2014.
30. Новикова М.В. Путеводитель по кадровому менеджменту. Вып. 111. Компенсации и льготы / М.В. Новикова. - 2-е изд. - М.: Бегин групп, 2016.
- 31.Одегов Ю.Г., Руденко Б.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: Учеб-ник: В 2 т. - Т. 2 - М.: Альфа-пресс, 2016.
32. Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. П.В. Савченко, ЮМ. Кокина. - М.: Юристь, 2017.
33. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для ву-зов: Пер. с англ. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.

34. Рубков С.В. Целевое управление в корпорациях. Управление изменениями. Монография. - М., 2017.
35. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. - М.: Вершина, 2016.
36. Сперанский А.А., Драгункина Н.В. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования - М.: Альфа-Пресс, 2016.
37. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. — М.: ООО «Журнал "Управление персоналом"», 2016.
38. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Т. Управление мотивацией трудовой деятельности персонала (в таблицах, тестах, кейсах). - М.: ООО «Журнал "Управление персоналом"», 2016.
39. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. - М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ»: ЭКМОС, 2017.
40. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т. - Т. 2: Пер. с нем. - М.: Педагогика, 2017.
41. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент. - 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. Н.А. Горелова. — СПб.: Питер, 2014.
42. Херцберг Фредерик. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. БлохСнидерман: Пер.с англ. - М.: Вершина, 2015.
43. Чингос Питер Т. Оплата труда по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США: Пер. с англ. - М.: Вильямс, 2014.
44. Чекмеков В., Трейдинг: технология построения системы управления персоналом. — М.: Вершина, 2015.
45. Шабанова Г.П. Система оплаты труда и компенсаций на предприятии. - СПб.: ДНК, 2017.
46. Шапиро СЛ., Равикович Н.Е. Сколько стоит труд? — 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Альфа-Пресс, 2015.
47. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / СЛ. Шапи-ро. - М.: ГроссМедиа, 2016.
48. Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности / С.А. Шапиро, В.А. Шаховой: Учеб.-метод. пособие. - 2-е изд., доп. и пере-раб. - М.: Альфа-Пресс, 2016.
51. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. - М.: МЦФЭР, 2014.
52. Яковлева Т. Г. Эффективные системы оплаты труда. Как построить оплату труда, чтобы она стимулировала работников трудиться с максимальной отдачей. - М.: Альфа-Пресс, 2016.

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/27915>