

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/glava-diploma/284584>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Управление персоналом

Введение.....

Глава 1. Теоретические аспекты мотивации сотрудников библиотеки.. 3

1.1. Понятие и сущность мотивации труда..... 3

1.2. Методы мотивации труда..... 7

1.3. Особенности мотивации труда сотрудников библиотеки..... 12

Глава 1. Теоретические аспекты мотивации сотрудники библиотеки

1.1. Понятие и сущность мотивации труда

Первым шагом к формированию эффективной мотивации труда любой организации, в том числе, библиотек, является понимание сущности мотивации труда. Широкое употребление термина «мотивация» вносит неопределенность в управленческую практику, так как допускает существование различных подходов к определению и пониманию мотивации труда. В классической концепции менеджмента, сформированной М. Месконом, М.Альбертом и Ф. Хедоури мотивация рассматривается как управленческая функция и процесс воздействия на работников с целью достижения требуемых результатов [16]. В.Р. Веснин формулировал понятие мотивации в контексте трудовой деятельности как «мотивация трудом», что означает, удовлетворенность выполнением трудовых функций. Достижение удовлетворенности является результатом влияния комплекса факторов, таких, как внешнее стимулирование и виде оплаты труда, создания оптимальных условий трудовой деятельности, отношений в трудовом коллективе, так и внутренние побудительные мотивы, такие, как интерес, наличие физиологических, психологических, социальных потребностей, стремление к самореализации в профессии [4]. С.В. Иванова выделяет индивидуальную мотивацию, характеризующую систему мотивов, побуждающих к трудовой деятельности, и систему мотивации в организации, определяющую перечень действий, направленных на выявление и использование индивидуальных мотивов для более качественной и результативной работы. Основу индивидуальной мотивации составляют потребности и ценности человека, которые меняются с течением времени. Поэтому система управленческих воздействий на трудовую деятельность или система мотивации также должна меняться, учитывать индивидуальные мотивы сотрудников и сопоставлять их с возможностями, а главное, целями организации [9]. Все мотиваторы можно систематизировать по следующим основаниям: стремление – избегание и процесс – результат и тип референции. Мотивы стремления определяют желание достигать чего-либо: более высокой должности, признания, уважения, зарплаты. Избегание характеризует желание предотвратить наступление какого-либо события: порицания, штрафа, конфликта. Процессная мотивация характеризует ориентацию сотрудника на текущую трудовую деятельность. Для таких людей важно, как организован процесс труда, какие функции необходимо выполнять ежедневно. Мотивация на результат изменяет приоритеты трудовой деятельности. Сотруднику важнее не процесс труда, а то, что получается в итоге этого процесса. Отсутствие результата или справедливого вознаграждения за результат снижает мотивацию такого сотрудника. Тип референции характеризует источник опоры в принятии решений и организации трудовой деятельности. Внешняя референция заключается в том, что для сотрудника важна поддержка и одобрение окружения. Внутренняя референция обусловлена высокой степенью самостоятельности и личной ответственности. Такие сотрудники в большей степени мотивированы на индивидуальную работу и не нуждаются во внешней поддержке или одобрении [9]. При построении системы мотивации важно учитывать не только индивидуальные мотивы сотрудников, их ожидания и представления об идеальной организации, но и реальное положение дел в организации, ее возможности использовать те или иные методы мотивации. Также важна связь системы мотивации с организационной культурой и корпоративными ценностями, так как именно они формируют условия

работы, способствующие или препятствующие результативной трудовой деятельности. Поэтому мотивация труда является одновременно и управленческим инструментом, и элементом общей системы управления организацией [18].

Д.Е. Николаев для выявления сущности мотивации персонала рассмотрел ключевые теоретические подходы к определению мотивации в рамках научных парадигм, в которых они создавались. Так, содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Д. Мак-Клеланд, Ф. Герцберг) разрабатывались в рамках парадигмы классического рационального мышления, где мотивация труда персонала реализовывалась как способ удовлетворения потребностей работника путем создания системы поощрения и наказания [17]. Процессуальные теории (В.Врум, С.Адамс и др.) создавались в рамках ценностной парадигмы, определяющей организационную культуру как систему ценностей. Здесь мотивация трудовой деятельности напрямую зависела от соответствия индивидуальных ценностей работника и установленных корпоративной культурой ценностей организации. В системе мотивации акцент сделан на факторах нематериальной мотивации: профессиональном развитии, трудовой и творческой реализации, возможности создавать и внедрять инновации. [17].

Современные или постнеоклассические научные парадигмы не исключают, а дополняют и расширяют представления о мотивации труда, сформированные в содержательных и процессуальных теориях. Появление современных подходов к мотивации труда обусловлено изменениями форм трудовых отношений, такими, например, как дистанционные и удаленные формы труда, временная, проектная работа, использования для решения организационных задач внештатных сотрудников. В новых формах трудовых отношений изменилось восприятие условий труда: многие работники, выполняющие трудовые функции в удаленном формате, организуют рабочее время и место самостоятельно. Социальный пакет и стабильная оплата труда также перестали быть эффективными инструментами мотивации. Многие сотрудники предпочитают иметь свободный график, не связывая себя официальными трудовыми отношениями с работодателем. Поэтому работодателям необходимо постоянно изучать и осваивать новые, более эффективные способы управления трудовыми ресурсами.

На основании проведенного обзора литературы были выделены существенные аспекты мотивации труда. Мотивация труда раскрывается в двух направлениях: со стороны работника и со стороны работодателя (рис.1).

Рисунок 1. Система мотивации труда [4,9,11]

Со стороны работника мотивация труда характеризует индивидуальные потребности, мотивы и ценности, влияющие на выбор трудовой деятельности. Кроме того, мотивация труда зависит от имеющихся у работника знаний, умений, навыков, профессиональных и личностных компетенций, а также целей трудовой деятельности. Если в системе индивидуальных трудовых мотивов работника отсутствуют цели профессионального развития, повышения уровня доходов, достижение более высоких уровней в организационной структуре, то наличие данных мотиваторов в системе мотивации труда организации не будут оказывать влияние на данного работника.

Список использованной литературы

1. Бовыкин В.И. Научная мотивация труда: все остальное не работает: практическая модель научной мотивации труда в 4 раза эффективнее любой из общепринятых систем оплаты и стимулирования труда: окладно-премиальных, в том числе на основе KPI, сдельных и других / В. Бовыкин. – Москва: Эксмо, 2020. – 209 с.
2. Булычева А. А. Кадровый менеджмент как способ повышения эффективности функционирования библиотеки/ А.А. Булычева // Культура: теория и практика. – 2019. – №5 (32).
3. Вафина Е.М. Актуализация творческого потенциала как личностного ресурса библиотекарей: автореферат диссертации кандидата педагогических наук: 05.25.03 / Е.М. Вафина [Место защиты: Челябин. гос. акад. культуры и искусства]. – Челябинск, 2012. – 23 с.
4. Веснин В.Р. Менеджмент. Учебник / В.Р. Веснин. – Москва: Проспект 2022. – 616 с.
5. Демидова Н.В.. Как повысить результативность труда сотрудников [Текст]: практическое пособие / Н. В. Демидова. - Москва: Дашков и К° ; Саратов : Вест Кей, 2019. - 222 с.
6. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ [Текст]: учебно-практическое пособие / Н. А. Жданкин. - 2-е изд. - Москва : Фин-пресс, 2018. – 299 с.

7. Захаренко М. П. Формирование профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов: от теории к практике / М.П. Захаренко// Вестник Томского государственного университета. Культурология и искусствоведение. – 2015.– №1 (17).
8. Захаренко, М. П. Формирование профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов: факторы и условия: автореферат диссертации кандидата педагогических наук : 05.25.03 / М.П Захаренко. [Место защиты: Моск. гос. ун-т культуры и искусств]. – Москва, 2012. – 24 с.
9. Иванова С.В. Мотивация на 100%: а где же у него кнопка? [Текст]. - 12-е изд. - Москва: Альпина Паблишер, 2018. – 283 с.
10. Ильина Т. 3 метода неденежной мотивации сотрудников, которые эффективны в 2017 году [Текст] / Т. Ильина // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2017. – № 4. – С. 54-58.
11. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева. – Москва, Инфра-М. 2022, - 524 с.
12. Колесникова М. Н. Современные проблемы библиотечного менеджмента в России / М.Н. Колесникова, В.С. Крайденко // Вестник СПбГИК. – 2018. – №4 (37).
13. Кормишина, Г. М. Мотивация персонала библиотек в контексте социально-демографических характеристик / Г. М. Кормишина // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. – 2021. – № 4. – С. 74-81.
14. Макеева О. В. Актуальные проблемы работы с персоналом библиотек на современном этапе развития библиотечного дела / О.В. Макеева// Библиосфера. – 2018. – №4.
15. Матвеева И. Опыт библиотеки. Как руководителю развивать у сотрудников профессионализм / И. Матвеева, И. Азина // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2020. – № 11. – С. 58-64.
16. Мескон М. Основы менеджмента. Классическое издание / М.Мескон, М. Алберт, М. Хедоури. – Москва: Вильямс, 2020. – 672 с.
17. Николаев Д.Е. Мультипарадигмальный анализ теорий мотивации персонала / Д. Е. Николаев // Вопросы психологии: научный журнал. – 2020.– № 2. – С. 29-41.
18. Позина М. Б. Мотивационный потенциал сотрудников: метод системной оценки персонала организации / М. Б. Позина // Проблемы теории и практики управления: международный научный журнал для экономистов и управленцев. – 2019. – № 5. – С. 52-58.
19. Полищук М. А. Возможности социологического изучения профессиональной адаптации библиотекарей / М. А. Полищук // Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения. – 2018. – Т. 2. – № 4. – С. 441-449.
20. Савенкова А. Американские и российские практики мотивации персонала / А. Савенкова, Е. Романцева // Общество и экономика: международный научный и общественно-политический журнал. – 2019. – № 8. – С. 68-78.

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/glava-diploma/284584>