

*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/doklad/291952>

**Тип работы:** Доклад

**Предмет:** Менеджмент

Введение 3

1 Подходы к мотивации персонала 4

2 Мотивация персонала в ОАО «Ростелеком» 8

Заключение 10

Список используемой литературы 11

Введение

В России понятие «мотивация труда» как экономическая категория появилось не так давно, и связано это было с демократизацией производства. До этого момента в основном оно применялось в промышленной экономической социологии, психологии и педагогике. Объясняется это тем, что экономические науки не пытались анализировать существование взаимосвязи своих предметов с перечисленными выше науками, а так же, в связи с тем, что до недавнего момента в экономическом смысле понятие «мотивация» подменялось понятием «стимулирование». Понимание мотивации в таком контексте настраивало деятельность организации на краткосрочные экономические цели, на получение быстрой прибыли. Это, в свою очередь, оказывало разрушительное действие на личность работника, на его потребностно-мотивационную систему, не вызывало заинтересованность в собственном развитии и самосовершенствовании.

В настоящее время именно эта система является наиважнейшим резервом повышения эффективности производственной деятельности любого предприятия.

Целью данной работы является рассмотрение современных подходов к мотивации персонала.

1 Подходы к мотивации персонала

К сожалению, представители руководства большинства современных компаний в России зачастую считают, что единственным стимулом для подчиненного может быть заработанная плата и другие материальные стимулы. Эта точка зрения для работников с низким и средним уровнем заработной платы не лишена справедливости. В этом аспекте имеется огромный теоретический и практический опыт многих передовых предприятий мира. Так, в соответствии с теорией потребностей А. Маслоу, за удовлетворением физиологических потребностей следует возникновение потребностей более высоких уровней, включая самореализацию и самоуважение.

Поэтому для того чтобы мотивировать персонал на качественное и добросовестное выполнение работы, необходимо обеспечить достойную оплату его труда.

Зарубежная практика представлена несколькими эффективными системами оплат труда: выплата комиссионных (фиксированный процент от заключенной сделки); денежные вознаграждения за выполнения работ, не входящих в обязанности сотрудника; специальные индивидуальные вознаграждения. В качестве признания ценности и незаменимости работника для данной компании, за опыт работы, а также, за владение определенными навыками; специальные программы по разделению прибыли компании (выполняет роль индивидуального стимулирования, так и психологического объединения сотрудников компании); выплаты по имеющимся у сотрудников акциям.

Кроме материальных способов мотивации особенно важно использовать нематериальные способы вознаграждения.

1) Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. — Санкт-Петербург: Речь, 2020

2) Жуков Я. Д. Современные подходы к мотивации персонала// Социальные науки: social-economic sciences No 4 (19) 2017. С. 27-30

3) Иванова С. В. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. — М.: Альпина Пабlishерз, 2019. — 278 с.

4) Маслоу А.Г. Мотивация и личность/ – СПб: Питер, 2012 – 352 с.

5) Яшин Н.С., Андреева Т.А. Понимание контекста предприятия в рамках системы менеджмента качества // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2017. - №3 (67). - С. 115-124

*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/doklad/291952>