

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/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/35127>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Управление персоналом

Оглавление

Введение 3

1. Анализ научных подходов к стимулированию персонала 5

2. Стимулирование труда на предприятиях некоммерческой сферы 14

Заключение 18

Список литературы 20

трудового поведения, но тогда он сможет удовлетворить потребности только низшего уровня .

Управление ресурсами труда имеет такую же давнюю историю, как и человечество, поскольку появилось одновременно с возникновением первых форм совместной трудовой деятельности. Управление персоналом по мере углубления и развития общественного разделения труда и с появлением организаций превратилось в особую функцию управления, которая требует специальных знаний и навыков, управленческих и других технологий.

Принципиальное отличие персонала от других ресурсов организации заключается в том, что работник наделен сознанием, сочетает в себе телесное, духовное, интеллектуальное, эмоциональное начало, является неповторимой личностью. Действительно, каждый человек индивидуален по-своему, он наделен присущими ему чертами, волей, имеет личные интересы, потребности, цели, по-разному реагирует на воздействие внешней среды. К тому же трудовая деятельность происходит в условиях сложного взаимодействия индивидуальных, групповых и коллективных интересов и целей.

Положительными характеристиками персонала как ресурса труда является способность к постоянному самосовершенствованию и развитию, уникальность каждого человека, что создает неповторимую организационную культуру, возможность длительных партнерских отношений организации и работника на почве общих интересов.

За последние 20-30 лет работодатели и менеджеры разных уровней существенно пересмотрели свое отношение к персоналу, его роли в обеспечении устойчивого развития. Окрепло осознание, что персонал организации с основным ресурсом. Поэтому не является преувеличением вывод, что в сфере бизнеса утверждается философия, согласно которой человек – это главный ресурс, величайшая ценность и цель развития экономики. Восприятие и распространение этой философии сохранится и в будущем.

Мировой практикой наработаны общие подходы к решению проблем управления персоналом. Несмотря на существенные различия в управленческой и корпоративной культуре, подходах по решению конкретных управленческих задач, успешные организации следуют схожим основным взглядам:

- Практически каждая проблема организации – это, прежде всего, проблема управления персоналом;
- Персонал организации – наиболее ценный и продуктивный ресурс, от которого в значительной мере зависит формирование конкурентных преимуществ;
- Работник и работодатель являются партнерами, которые имеют свои интересы и цели;
- Понимание и сближение интересов и целей работников и работодателя – путь к повышению эффективности деятельности организации;
- Основой высокопроизводительного труда персонала является высокий уровень его мотивированности, что требует целенаправленного воздействия на поведение работников, побуждение их к конкретным действиям для достижения личных и организационных целей.

Таким образом, организацией управлением мотивацией представляет собой сложный комплекс мероприятий и действий управляющего звена компании по формированию условий стимулирования труда и заинтересованности работников в эффективном выполнении своих трудовых функций и задач. Данный процесс призван воздействовать на широкий спектр экономических, психологических и социальных факторов, определяющих поведение человека.

Стимулирование персонала является теоретико-прикладной конструкцией, которая применяется для описания поведения человека в той или иной ситуации, обычно связанной с трудовой деятельностью во

всех ее проявлениях, и для объяснения причин (как внутренних, так и внешних) изменения этого поведения.

Анализ литературных источников свидетельствует, что понятие «мотивация» первым применил в 1813 году А. Шопенгауэр, который понимал его как «причинность, которую видно изнутри». Нет сомнения, что проблемы целенаправленного воздействия на поведение людей волновали человечество еще задолго до появления этого термина. Однако лишь с конца XIX - начала XX в. началось масштабное научное изучение данного вопроса, поиск эффективных методов изменения мотивационных установок работников, которые выходили за пределы традиционного экономического принуждения.

В научной и учебной литературе находим значительное количество подходов к трактовке понятия «мотивация». Долгое время ее определяли как «...объяснения внутренних факторов или психологического состояния и отношение человека к тому, что должно быть сделано или достигнуто в результате поведения» .

Ф. Лютенс, например, предлагает следующее определение: «Мотивация – это процесс, что начинается с физиологической или психологической нехватки или потребности, которая активирует поведение или вызывающее побуждение, направленное на достижение определенной цели или получение вознаграждения» .

Мотивация может быть представлена как состояние человека и как процесс, направленный на изменение этого состояния. В развернутом виде мотивация (в первом ее значении) – это характеристика психологического состояния человека, который является отражением потребностей, интересов, установок в конкретный период времени и характеризует степень его трудовой активности. Это состояние является следствием действия внутренних факторов (мотивов, ожиданий, ценностных установок и т.п.) и внешнего воздействия (стимулов).

В связи с этим мотивация трудовой деятельности является своеобразным результатом согласования внутренних мотивов человека и внешних стимулов трудовой деятельности. Отметим, что эти процессы взаимосвязаны и взаимообусловлены, а предоставление им одновекторного развития – одна из основных задач субъектов управления (владельцев, руководителей, менеджеров по персоналу и т.д.).

Мотивацию персонала можно рассматривать (в третьем ее смысле) и как сферу профессиональной, практической деятельности, которая предполагает выработку методов, средств воздействия на поведение человека в организации для достижения его личных целей и целей организации.

Усиление мотивации, трудовой активности, формирование положительного отношения к труду является одной из главных задач руководителей и специалистов по управлению персоналом. Комплексное внешнее воздействие на работников с целью формирования у них устойчивой мотивации к труду можно определить как процесс мотивирования .

В зависимости от способа воздействия на персонал со стороны менеджмента организации можно выделить следующие виды мотивации:

- подкрепляющая (усилительная), или собственно мотивирование, осуществляемое при использовании субъектами управления различных стимулов к труду;
- социально-психологическая мотивация, основанная на идеологии удовлетворения высших потребностей личности – в уважении, общении, признании, самореализации и т.д. – и предполагает использование таких методов воздействия на персонал, как мотивирование содержанием работы, участие в принятии решений, убеждения, демонстрация собственного примера, создания надлежащего микроклимата и т.п.;
- принудительная мотивация, которая опирается на использование субъектами управления методов административного воздействия, принуждения, других механизмов формальной власти.

Внешние средства усиления мотивации работника не ограничиваются сугубо материальными стимулами, ведь только ими трудно поддерживать высокую трудовую активность в течение длительного времени. Для поддержания мотивации на высоком уровне должны быть созданы условия для высокопроизводительного труда, профессионального и должностного роста, надлежащая организация труда. Большое значение имеет разработка объективной системы оценки персонала, привлечение работников к участию в управлении предприятием, формирование благоприятного социально-психологического климата, ощущение причастности у работников к организации, развитие корпоративной культуры.

Вместе с тем перечисленные средства не будут способствовать сильной мотивации работника без надлежащей системы материального стимулирования, конкурентного компенсационного пакета, справедливой оплаты труда, достойного уровня заработной платы. Благоприятные условия труда могут положительно влиять на мотивацию работника только определенный период времени. Впоследствии отсутствие должного материального вознаграждения спровоцирует ослабление трудовой активности

работника.

Особенностью вопроса о теориях мотивации является то, что до настоящего времени ни одна из теорий не устарела, не потеряла своей актуальности, и добавляются новые теории.

Исследователи разнообразно неодинаково определяют понятие мотивации, исходя из того, что это сложное и объемное понятие.

Так, М.В. Григорьева считает, что под мотивацией «понимается совокупность факторов, энергетизирующих и направляющих поведение» .

Б.М. Генкин дает определение, подчеркивая, что: «мотивация — это воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей» .

И.П. Чередниченко и Н.В. Тельных считают, что «мотивация является сложным психофизиологическим состоянием, которое характеризуется совокупностью динамически иерархизированных побуждений человека к той или иной деятельности» .

Б.В. Харазисвили провел анализ различных составляющих мотивации. С его точки зрения, предпосылкой того или иного поведения сотрудника, основой его деятельности является потребность. Человек стремится удовлетворить возникшую потребность, которая вызывает мотивационное возбуждение (соответствующих нервных центров) и побуждает организм к определенным действиям .

О.С. Виханский и О.Н. Наумов считают, что в общих чертах мотивация человека к деятельности представляет собой совокупность движущих сил, которые побуждают его (осознанно или же неосознанно) к определенным действиям. При этом связь между этими действующими силами и действиями человека осуществляется в результате сложной системы взаимодействий. Поэтому люди могут по-разному реагировать на одно и то же воздействие со стороны одинаковых сил .

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации. Принята Всенародным голосованием 12.12.1993. (С учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ). – М.: Эксмо, 2015.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая. (С учетом изменений, внесенных Федеральным законом от № 51-ФЗ, вступившими в силу с 01.06.2015). – М.: Проспект, КноРус, 2015.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой Федерального Собрания РФ 21 декабря 2001 года. № 197-ФЗ (В редакции от 05.10.2015 № 285-ФЗ). – М.: Эксмо, 2015.

Учебная литература, статьи:

4. Аллин О. Н., Сальникова Н. И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала: учебное пособие. – М.: Генезис, 2014. - 248 с.
5. Армстронг М. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг. — Днепропетровск; Баланс Бизнес Букс, 2012.
6. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты, методики, практика / Е. Ветлужских. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2012.
7. Ветлужских Е. Стратегическая карта, системный подход и KPI: Инструменты для руководителей / Е. Ветлужских. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2011.
8. Галкина Ю. Е. Анализ сущности современных мотивационных концепций / Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2011. – № 2. – 9 с.
9. Голова В.С. Мотивационный аспект управления в условиях кризиса // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2015. – № 3-4. – [Электронный ресурс]: URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnyy-aspekt-upravleniya-v-usloviyah-krizisa> (дата обращения: 18.09.2016).
10. Горелов Н. А. Вознаграждение работников. Компенсационный менеджмент: учеб. пособие / Н. А. Горелов. — СПб.: ЛИК, 2012.
11. Данные финансовой отчетности гостиницы «Холидей Инн Сушевская», 2011 -2013
12. Дикунова А. Е. Разработка рекомендаций по созданию эффективной системы мотивации персонала организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 8. – С. 156–160. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/65032.htm>.
13. Исаев А.В. Роль мотивационных механизмов в повышении эффективности функционирования персонала

- // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. – [Электронный ресурс]: 2015. – № 3-4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/rol-motivatsionnyh-mehanizmov-v-povyshenii-effektivnosti-funktsionirovaniya-personala> (дата обращения: 18.09.2016).
14. Ключков А. К. KPI и мотивация персонала : полный сб. практических инструментов / А. К. Ключков. — М.: Эксмо, 2013.
15. Контрольная работа / А. Пушкарева // Российская газета. Электронный ресурс, режим доступа: <http://www.rg.ru/2008/10/22/reg-altaj/reforma.html>
16. Краткая философская энциклопедия. – М.: Прогресс, 1994. – С. 277.
17. Лютенс Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс; пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 1999. – С. 161.
18. Миляева Л.Г. Методические аспекты управления стимулирующей функцией заработной платы персонала организаций // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2014. – № 3. – С. 33-41
19. Нематериальная мотивация персонала: какие стимулы использовать? // HR-директор, 2015. – №4. – С.12-14
20. Новая система оплаты труда медработников себя не оправдывает / Сайт практического рентгенолога // Электронный ресурс. Режим доступа: <http://zhuravlev.info/>
21. Новая система оплаты труда не оправдала ожиданий орловских учителей/ Л. Луценко // Орловский городской портал. Электронный ресурс, режим доступа: <http://www.vorle.ru/events/e15008132/>
22. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Апенько С. Н., Мерко А. И. Мотивация персонала: учебное пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2012. – 640 с.
23. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. – М.: Академия, 2012. – 338 с.
24. Соломанидина Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – С. 5.
25. Руденко Л.П. Технологии гостиничной деятельности. М:Дашков и К, 2014 - 338 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/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/35127>