

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/otchet-po-praktike/35211>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Экономика предприятия

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение 3

1. Теоретические основы стимулирования персонала 5

2. Анализ теорий стимулирования персонала 10

3. Стимулирование труда на предприятиях некоммерческой сферы 16

Заключение 19

Список литературы 20

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что на современном этапе развития экономики, человеческие ресурсы являются наиболее важным фактором успеха любого предприятия, особенно в сфере услуг. Поэтому современные руководители предприятий предпочитают делать ставку на персонал и стремятся создать работоспособные и мотивированные команды единомышленников. Сегодня становится все более очевидным, что ни одна система управления не сможет успешно функционировать, если не будет включать в себя эффективную систему стимулирования труда, побуждающую каждого конкретного работника (рабочего, техника, инженера, менеджера, служащего) работать продуктивно и качественно для достижения конкретно поставленной цели. Разработка системы стимулирования, позволяющей в наибольшей степени соединить интересы и потребности работников со стратегическими задачами предприятия, является ключевой задачей кадровой службы.

Объектом исследования является система стимулирования персонала в некоммерческой организации.

Предмет исследования – анализ теоретических подходов к исследованию системы стимулирования персонала.

Цель отчета состоит в анализе теоретических основ стимулирования персонала.

Для достижения поставленной цели в работе, решаются следующие исследовательские задачи:

- рассмотреть сущность, значение и характеристика стимулирования труда в системе управления персоналом;
- изучить основные концепции стимулирования персонала.

Методы исследования. В работе применяются такие общетеоретические методы научного исследования, как наблюдение, сравнение, описание, анализ, синтез, индукция, дедукция, аналогия, метод анализа документов и некоторые другие.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Приступая к рассмотрению вопроса стимулирования трудовой деятельности, оговорим, что Конституция Российской Федерации гарантирует каждому право на свободный труд .

Центральное место в законодательном регулировании трудовой деятельности занимает Трудовой Кодекс, который содержит основные требования к организации трудовой деятельности и условиям труда .

В ряде случаев, когда трудовая деятельность осуществляется по договору оказания услуг или договору подряда, данные правоотношения регулируются Гражданским Кодексом РФ .

Обосновывая актуальность темы исследования, приведем возможность использования знаний о потребностях сотрудников органами управления организацией. Если конкретный работник заинтересован в работе, которая позволяет ему реализовать его природные способности и склонности, то это само по себе является сильной мотивацией к добросовестному и продуктивному труду.

Наряду с этим важным внутренним мотивом может быть для конкретного человека значима работа как средство развития его определенных качеств, полезность его труда для группы людей и общества, соответствие работы убеждениям конкретного человека. По мнению И.П. Чередниченко и Н.В. Тельных, к внутренней мотивации относят: мечту, стремление к самореализации; стремление к творчеству; самоутверждение, востребованность; убежденность; любопытство; личностный рост; потребность общения . По мнению тех же авторов, к внешней мотивации относят: деньги; карьеру; статус, признание; возможность путешествовать .

Управление стимулированием персонала можно рассматривать как процесс. Мотивационный процесс имеет циклический характер и состоит из семи этапов. Выделение указанных этапов мотивационного процесса, конечно, условное, поскольку в реальной жизни нет четкого разграничения этапов и нет обособленных мотивационных процессов. Однако приведенная модель полезна для выяснения процесса развертывания мотивации и содержания основных этапов.

Первый этап – возникновение потребности. Потребность проявляется как ощущение человеком недостатка в чем-то. Это ощущение создает определенный дискомфорт и требует его устранения.

Второй этап – поиск средств удовлетворения потребности. Наличие потребности вызывает определенную реакцию человека. Люди по-разному, как уже отмечалось, могут реагировать на потребности: пытаться любым способом их удовлетворить, игнорировать их, компенсировать полным удовольствием других потребностей. Впрочем, наступает момент, когда обязательно нужно что-то сделать, осуществить, принять необходимые меры для устранения дискомфорта, вызванного неудовлетворенной потребностью.

Третий этап – поиск и анализ информации, взвешивания собственных возможностей, анализ внешних условий, в частности ограничений и препятствий. На этом этапе человек определяет реалистичность (достижимость) получение необходимых средств удовлетворения потребности учитывая собственные возможности (компетентность, наличие времени и т.п.) и внешние условия

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 Сущевская», 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. Клочков А. К. KPI и мотивация персонала : полный сб. практических инстру–ментов / А. К. Клочков. — 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/otchet-po-praktike/35211>