

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/kurosovaya-rabota/361092>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономическая безопасность

ВВЕДЕНИЕ 3

1. Теоретические аспекты изучения системы мотивации персонала в современных организациях 4
 - 1.1. Понятие и сущность мотивации персонала 4
 - 1.2. Основные методы и инструменты мотивации персонала 7
 2. Анализ процессов мотивации персонала в гостинице «Renaissance» 14
 - 2.1. Общая характеристика деятельности организации 14
 - 2.2. Анализ методов мотивации персонала гостиницы «Renaissance» 16
 3. Совершенствование системы мотивации персонала организации 27
 - 3.1. Основные проблемы обеспечения вовлеченности персонала гостиницы «Renaissance» в трудовой процесс 27
 - 3.2. Разработка мер по повышению мотивации персонала 29
 - 3.3. Оценка эффективности разработанных рекомендаций 38
- ЗАКЛЮЧЕНИЕ 40
- СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 41

1. Теоретические аспекты изучения системы мотивации персонала в современных организациях
 - 1.1. Понятие и сущность мотивации персонала

Мотивация сотрудников определяется как уровень энергии, целеустремленности, настойчивости и креативности, которые работники приносят в свою работу [7, с.114]. Более высокая мотивация сотрудников приводит к большей вовлеченности и производительности. Поэтому мотивация сотрудников стала одним из главных приоритетов для большинства предприятий.

Многие исследования показали, что мотивация сотрудников тесно связана с вовлеченностью сотрудников. Более того, вовлеченность сотрудников почти всегда приводит к повышению производительности [11, с.2]. По этой причине организации прилагают больше усилий для ответа на вопрос: как постоянно мотивировать сотрудников? На самом деле, согласно опросу Gallup о вовлеченности сотрудников, 70% сотрудников работают не в полную силу [19]. Менее вовлеченные сотрудники, как правило, менее эмоционально связаны со своими компаниями. Они не гордятся тем, что работают в своей компании, они не выступают в качестве тех, кто выражает бренд, и обычно не разделяют ценности компании. Более того, когда сотрудники недовольны работой или чувствуют себя оторванными от нее, они не будут пытаться внедрять инновации или развивать бизнеса, потому что они не чувствуют себя вовлеченными в бизнес. Но руководителям нужно привлечь всех к работе, чтобы вывести свой бизнес на новый уровень.

Мотивацию сотрудников нелегко измерить. Однако есть три распространенных способа, которые компании используют [31, с.76]:

1. Обзоры эффективности

Обзоры эффективности могут помочь мотивировать сотрудников.

Плохие результаты проверки эффективности могут влиять на показатели низкой мотивации и вовлеченности сотрудников. Как только выявлена низкая производительность, работодатели должны работать над выяснением того, что является причиной низкого уровня мотивации.

2. Опросы мотивации и вовлеченности сотрудников

Опросы - один из самых популярных способов измерения мотивации сотрудников.

Важно, чтобы опросы вовлеченности сотрудников были анонимными. Кроме того, хорошо использовать комбинацию различных типов вопросов, таких как открытые вопросы и шкалы.

3. Опросы удовлетворенности клиентов

Удовлетворенность клиентов часто зависит от того, насколько удовлетворены сотрудники. Кроме того, довольные сотрудники более мотивированы и вовлечены в работу.

Таким образом, измерение удовлетворенности клиентов может помочь определить уровни мотивации

сотрудников. Это особенно верно, когда сотрудники находятся в непосредственном контакте с клиентами. Этот метод часто используется с сотрудниками, занимающимися продажами.

Мотивация сотрудников - помимо ключа к успеху организации это также уровень приверженности, драйва и энергии, которые работники компании приносят в работу каждый день. Без этого компании испытывают снижение производительности, более низкие уровни выпуска продукции.

Мотивация сотрудников - это уровень приверженности, энергии и инноваций, который сотрудники компании сохраняют в течение рабочего дня. Это также трудно отследить; поддержание и улучшение мотивации на рабочем месте может стать проблемой для многих компаний. Поэтому предприятия должны найти способы поддерживать вовлеченность своих сотрудников, а также контролировать и развивать их мотивацию. Это может негативно сказаться на других сотрудниках, потенциально мешая всей компании выполнять работу на самом высоком уровне или достигать важных целей.

С другой стороны, мотивированный сотрудник полон энтузиазма, целеустремлен и гордится своей работой. Он быстро выполняет задачи, принимает меры и хочет хорошо работать как для себя, так и для компании. Независимо от того, находится ли компания в лучшем состоянии или находится на пути к росту, мотивация персонала очень важна. Она влияет на доходы и объем производства.

Мотивация сотрудников - это совокупность энтузиазма, уровня энергии, целеустремленности и количества творческих способностей, которые сотрудник ежедневно приносит в организацию [15, с.89].

Мотивация бывает двух типов:

-Внутренняя мотивация

-Внешняя мотивация

Внутренняя мотивация означает, что индивид мотивирован изнутри. У него есть желание хорошо работать на рабочем месте, потому что результаты соответствуют его системе убеждений [4, с.4]. Таким образом, убеждения индивида обычно являются сильнейшими мотивационными факторами. Такие люди проявляют общие качества, такие как принятие, любопытство, честь, желание добиться успеха.

Внешняя мотивация означает, что мотивация индивида стимулируется внешними факторами - вознаграждениями и признанием [4, с.4]. Таким образом, некоторые люди, возможно, никогда не будут мотивированы внутренне, и только внешняя мотивация поможет им выполнить поставленные задачи. Несомненно, мотивация играет очень важную роль в жизни человека. Таким образом, мотивированные сотрудники проявляют инициативу, стремятся взять на себя дополнительные обязанности, являются инновационными и инициативными.

Мотивированные сотрудники обеспечивают:

- позитивную атмосферу в организации

- ощущение безопасности на работе

- удовлетворенность клиентов

- лучшие результаты деятельности.

Таким образом, мотивация играет очень важную роль и гарантирует, что сотрудники остаются активными и вносят свой наилучший вклад в развитие своей организации. Кроме того, высокий уровень мотивации приводит к более низкому уровню текучести кадров.

1.2. Основные методы и инструменты мотивации персонала

Существуют различные методы, касающиеся мотивации сотрудников. Выделим некоторые из важных, чтобы объяснить инструменты мотивации сотрудников [20, с.43].

Чтобы мотивировать сотрудника, должна быть положительная корреляция между его усилиями и производительностью. Личность сотрудника, ее навыки и ожидания, которые она имеет от своих собственных способностей, вместе формируют мотивирующую силу для сотрудника. Чтобы следить за общей производительностью сотрудников и анализировать ее, нужно рассмотреть возможность использования различных приложений для отслеживания рабочего времени сотрудников и инструментов управления задачами.

Для мотивации сотрудников необходимо достичь всех трех факторов. Даже достижение двух из трех факторов не мотивирует сотрудников.

Организации не могут принуждать сотрудников к определенному поведению или следовать набору правил. Они могут только изменить поведение сотрудников по отношению к чему-то определенному, не навязывая им этого.

Они могут просто подтолкнуть их к правильному набору решений или повлиять на них. Один из способов

сделать это - привести примеры поведения других людей, чтобы подчеркнуть, что является приемлемым и желательным.

Рисунок 1 - Виды стимулирования труда персонала [18]

Каждый сотрудник индивидуален, и его мотивируют разные вещи. Однако есть несколько советов по мотивации сотрудников, которым должен следовать каждый работодатель.

1. Выбрать правильных лидеров

Назначение правильных людей руководить сотрудниками имеет решающее значение для мотивации сотрудников. Хорошие лидеры обладают способностью высоко мотивировать и вовлекать своих людей.

2. Тренировать своих менеджеров

Постоянное развитие менеджмента и коучинг необходимы для поддержания мотивации сотрудников на высоком уровне. Поскольку рабочая сила постоянно меняется, то же самое происходит и с характеристиками сотрудников и мотивационными факторами.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации

2. Алтухов С.И. Организация и мотивация как функции управления. – Новосибирск: СГГА, 2018. – 602 с.
3. Барышева А. Мотивация. – СПб.: Питер, 2019. – 208 с.
4. Беленькая В.И. Система мотивации сотрудников в организации: теоретический аспект// СУГУ. – 2020. – 5 с.
5. Бергер Д. Энциклопедия систем мотивации: подходы, методы, рекомендации. – М.: АББ, 2019. – 761 с.
6. Васильева О.Н. Модели и методы материального симулирования. – М.: Ленанд, 2021. – 288 с.
7. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2018. – 688 с.
8. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: инструменты, методики, практика. – М.: Альпина Букс, 2022. – 233 с.
9. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. – М.: Норма, 2018. – 400 с.
10. Еранцева О.А. Актуальные вопросы мотивации персонала в условиях рынка// Современный ученый. – 2019. – 3 с.
11. Иванова С. 50 советов по нематериальной стимуляции. – СПб.: Дело, 2019. – 142 с.
12. Ильин, И. Нематериальное стимулирование труда как инструмент управления персоналом. – М.: Фербер, 2019. – 246 с.
13. Каверин, С.Б. Мотивация труда. — М.: Институт психологии РАН, 2020. — 224 с.
14. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2021. – 584 с.
15. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 447 с.
16. Когдин, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом. - М.: Изд-во Вершина, 2018. — 272 с.
17. Колесников Д.И. Мотивация персонала в современной организации// Экономические науки. – 2020. – с.42-45
18. Мансуров Р.Е. Настольная книга директора по персоналу. — Изд-во Юрайт, М., 2018. – 247 с.
19. Маслоу, А. Мотивация и личность. — СПб.: Евразия, 2022. — 478 с.
20. Оганесян, И.А. Управление персоналом организации. — М.: Аламфея, 2018. – 511 с.
21. Рассадин, В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / Труд и социальные отношения. – 2018, № 3. - С. 53-59.
22. Складневская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Дашков и К, 2018. – 340 с.
23. Хохлова Е.Д. Современные подходы к мотивации персонала организации// Молодой ученый. – 2019. – с.364-366
24. Худякова П.В.Современные представления о системе мотивации труда// Экономика и бизнес. – 2020. – с.160-164
25. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: Инфра-М, 2019. – 226 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/kurovaya-rabota/361092>