

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/362145>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Психология

Введение .....	4
Глава 1 Мотивация труда в теоретических исследованиях .....	6
1.1 Понятие «мотивация труда» .....	6
1.2 Потребности и их классификации .....	10
1.3. Основные правила мотивации, виды и типы мотивов .....	13
Глава 2. Содержательный анализ в мотивации труда персонала .....	18
2. 1 Интересы людей в системе мотивации .....	18
2.2 Стимулирование - основа мотивации .....	21
2.3 Состояние и тенденции изменения мотивации персонала .....	27
Заключение .....	31
Список использованной литературы .....	32

Современный словарь по психологии определяет мотивацию как «побуждения, вызывающие активность организма и определяющие её направленность». Термин «мотивация» используется во всех отраслях психологии, исследующих причины и механизмы целенаправленного поведения человека и животных. Понятие «мотивация» нельзя связывать только с психологией, хотя оно именно с ней, прежде всего, связано. Оно более полно раскрывает себя в междисциплинарной области, на стыке различных областей знания. Управление персоналом и является такой областью знания, где находят своё применение достижения различных наук.

Применительно к менеджменту «мотивация» определяется как «процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации».

Мотивацию можно считать одним из методов управления, составной частью процесса управления, направленных на достижение конкретной цели менеджмента – заставить людей эффективно трудиться. Общую характеристику процесса мотивации можно представить, если определить используемые для его объяснения понятия: потребности, мотивы, цели.

Потребности — это состояние человека, испытывающего нужду в объекте, необходимом для его существования. Потребности являются источником активности человека, причиной его целенаправленных действий.

Мотивы — это побуждения человека к действию, направленные на результат (цель).

Цели — это желаемый объект или его состояние, к обладанию которым стремится человек.

Точнее сориентироваться в характеристике мотивационного процесса и увидеть его цикличность и многоступенчатость помогает также схема взаимосвязи потребностей, мотивов и целей.

Актуальность и современность данной работы обусловлена тем, что система мотивационной деятельности персонала связана с ценностями поколения, к которому они принадлежат, что непосредственно влияет на эффективность работников предприятий. Развитие гибкой системы мотивации «человеческого капитала» необходимо рассматривать, как стратегический ресурс не только для конкретных предприятий, но и для стабильной работы национальных отраслей, экономической стабильности страны в целом.

Комплексный подход к изучению, развитию и управлению мотивацией трудовой деятельности подразумевает рассматривать ее, как единое целое, как анализ теоретических основ мотивации труда, представления методологии мотивационной деятельности, анализа особенностей мотивации персонала, формирования внешней и внутренней мотивации персонала организации.

Трудовая деятельность является важнейшей стороной жизнедеятельности человека, которая обеспечивает наиболее полную самореализацию личности и актуализацию всех ее возможностей. Эффективность профессиональной деятельности в большей степени связана с мотивацией специалиста, с её внешней и внутренней составляющей (Ф.Э. Зеер, Н.С. Глуханюк, Э.Э. Сыманюк, Э.С. Чугунова и др.).

Целью данной работы является определение и анализ основных факторов мотивационного воздействия.

1. Виханский О.С., А.И. Наумов. Менеджмент. - М.: Высшая школа, 1994.
2. Волгин Н.. Реформирование оплаты труда - проблема неотложная // Человек и труд, №3, 1996.
3. Генкин Б.М., Коновалова Г.А. Основы управления персоналом, В.И. Кочетков и др. - М.: Высш. школа, 1996.
4. Губанов С. А. Система организации и поощрения труда (опыт методической разработки). // Экономист, №3, 1997.
5. Десслер Г. Управление персоналом, М.: «БИНОМ», 1997г.
6. Дмитроченко Н. Система оплаты, которая может стимулировать эффективный труд. // Человек и труд, №1, 1997.
7. Дункан Джек. У. Основопологающие идеи менеджмента. - М.: Дело,1995.
8. Комарова Н. Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы. // Человек и труд, №10, 1997.
9. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: "Дело ЛТД", 1994.
10. Обыденцова. Т. Оплата труда на частном предприятии // Экономика и жизнь, №9, 1996.
11. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. - М.: Дело, 1995.
12. Уткин Э.А. Управление фирмой. - М.: "Акалис", 1996
13. Философский энциклопедический словарь. - М.: ИНФРА-М, 1997.

*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/kursovaya-rabota/362145>