

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://studservis.ru/kursovaya-rabota/366322>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Основные понятия и теории мотивации персонала

1.2 Экономическая мотивация персонала

1.3 Социальная мотивация персонала

1.4 Роль HR-менеджера в мотивации персонала

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И АЛГОРИТМОВ ДЕЙСТВИЙ HR-МЕНЕДЖЕРОВ НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ «NETFLIX»

2.1 Краткая характеристика организации

2.2 Анализ мотивационной системы сотрудников компании

2.3 Разработка мероприятий HR менеджера по совершенствованию системы мотивации труда персонала

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ВВЕДЕНИЕ

Успех в бизнесе определяется сложной совокупностью множества самых разных факторов, условий и обстоятельств. Важнейшим является создание особой роли управления в судьбе бизнеса. Именно поэтому изучение функций качества управления является актуальным. Качество управления заключается в построении системы управления; постановке целей организации; создании службы внутреннего аудита как элемента системы управления на базе существующей системы внутреннего контроля; определении целей и задач, стоящих перед аппаратом управления; организации работы в соответствии с законодательством и нормативными документами организации.

Произошедшая в последнее время масштабная переоценка ценностей сделала еще более непредсказуемым прямой перенос западного опыта в российскую действительность, однако он остается одним из важных резервов для достижения успеха деловой организации, особенно в условиях резкого ограничения финансовых возможностей для материального стимулирования работников. Можно предположить, что одним из необходимых шагов к повышению конкурентоспособности российских деловых организаций по-прежнему может быть использование существующих передовых западных концепций. Успешное их применение возможно только при наличии соответствующего отношения к человеку, без которого передовую управленческую мысль нельзя реализовать. Конкретным шагом в этом направлении является изучение восприятия и реакции самого человека на то, что он делает, что его интересует в работе, а не того, что должен делать работник. Данное исследование идет от обратного, т.е. от интересов работника, от изучения того, что в работе вызывает желание работать и какие условия способствуют появлению подобного желания. Основой работы любой организации, отражающейся во всей ее деятельности (влияющей на производительность, качество продукции, издержки, способности к изменениям внутри организации и требованиям рынка) является мотивация работника, т.е. та внутренняя сила, которая формирует поведение человека и всей организации в целом.

В современном мире бизнеса, HR-менеджеры играют важную роль в развитии компании. Они отвечают за подбор, обучение, мотивацию и удержание сотрудников, которые являются ключевым ресурсом для достижения бизнес-целей. Однако, существует проблема недостаточной мотивации сотрудников, что может привести к низкой производительности и высокой текучести кадров.

В связи с этим, актуальность исследования заключается в разработке эффективного алгоритма мотивации программы действий HR-менеджера. Это позволит повысить уровень мотивации сотрудников, улучшить их производительность и уменьшить текучесть кадров. Это поможет компаниям сохранить конкурентоспособность на рынке и достигать своих бизнес-целей.

Объект исследования: мотивация программы действий HR-менеджера.

Предмет исследования: алгоритм мотивации программы действий HR-менеджера.

Цель исследования: разработать алгоритм мотивации программы действий HR-менеджера для повышения эффективности работы в организации.

Методы исследования: анализ литературных источников, опрос сотрудников организации, интервью с HR-менеджерами, наблюдение за работой HR-отдела, статистический анализ данных.

Практическая значимость исследования заключается в разработке алгоритма мотивации программы действий HR-менеджера, который позволит повысить эффективность работы в организации, улучшить качество работы сотрудников и повысить уровень их мотивации. Это способствует улучшению результатов работы организации в целом и повышению ее конкурентоспособности на рынке.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Основные понятия и теории мотивации персонала

О мотивации издано множество книг, научных работ и прочих публикаций. И неудивительно, ведь мотивация представляет собой один из инструментов управления. Компании и предприятия, грамотно разработавшие внутренние нормативные акты, регламентирующие порядок мотивации персонала, занимают ведущие позиции на рынке.

При создании своей теории мотивации, А. Маслоу пошел совсем необыкновенным путем. Хотелось бы отметить, что он не являлся экспериментатором, а также не прибегал к применению анкет или же различных интервью. Он применял свой определенный метод, а именно биографический, то есть он занимался изучением историй жизни, а также биографии многих великих людей. А. Маслоу все человеческие потребности поделил на пять определенных групп, а также определил их как базовые потребности. Рассмотрим данные группы потребностей более подробно.

1. Физиологические потребности. Они являются особенно необходимыми для жизни, а также существования. А это потребность в еде, а также питье и убежище. Именно физиологические потребности являются самыми насущными, а также самыми мощными из всех человеческих потребностей.

2. Потребность в безопасности. Сюда относятся потребности в защите от психологических и физических опасностей из окружающего мира, а также уверенность в том, что его физиологические потребности будут в будущем удовлетворены.

3. Потребность в принадлежности, а также любви. Данная группа потребностей называется потребностями в причастности. Данное понятие, которое включает чувство принадлежности, а также чувство, что тебя принимают другие люди, то есть чувство определенного социального взаимодействия, а также поддержки и привязанности.

4. Потребность в признании, а также уважении. Она состоит из потребностей в самоуважении и личных достижениях, а также компетентности и уважении со стороны других людей.

5. Потребность в самоактуализации или же самовыражении. Означает потребность в реализации определенных потенциальных возможностей человека в росте именно как личности [8, с. 201].

Сегодня менеджеры сталкиваются с самыми различными мотивами поведения работников и стимулами побуждения их к труду. Это объясняется различием типов работников и широким разнообразием потребностей у них. Поэтому применение той или иной формы стимулирования труда напрямую зависит от каждого человека в организации в частности и от умения руководителя управлять их мотивами.

Развитие теории мотивации берет начало с XX века, в ней выделяют три группы теорий:

- содержательные теории (авторы А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКелланд);
- процессуальные теории (авторы Врум, Портер-Лоулер и др.);
- теории, основанные на отношении человека к труду (авторы Дуглас Макгрегор, Уильям Оучи).

Как основная функция управления мотивация тесно связана с процессом побуждения себя и других людей к деятельности через формирование мотивов поведения для достижения, как личных целей, так и целей организации. В процессе мотивации предполагается использование определенной последовательности взаимозависимых категорий: потребности людей - интересы людей - мотивы деятельности - действия людей.

Мотивация трудовой деятельности является важным аспектом в управлении персоналом и менеджменте. Она определяет заявку на трудовое поведение и выбор мотивов, побуждающих человека к труду и соответствующей активности. В отечественных научных трудах в области экономики труда, управления персоналом, менеджмента и психологии существует единое мнение о том, что мотивация формируется

благодаря наличию необходимого набора благ, соответствующих социально обусловленным потребностям человека, трудовым усилиям сотрудника и возможности получения этих благ с меньшими издержками. Однако для создания эффективного механизма мотивации необходимо определить методы и приемы воздействия на работников со стороны руководства учреждения. Эти приемы должны побуждать персонал к такому поведению в процессе труда, которое было бы направлено на удовлетворение личных потребностей человека и в то же время позволяло достигать целей, стоящих перед учреждением.

Одним из методов мотивации является материальное вознаграждение. Оно может быть представлено в виде заработной платы, премий, бонусов, дополнительных льгот и привилегий. Однако не всегда материальное вознаграждение способно стимулировать работника, особенно если его уровень достатка уже достаточно высок. В таких случаях необходимо обратить внимание на другие методы мотивации. Один из таких методов – это социальное вознаграждение. Оно может быть представлено в виде признания достижений, поощрения, поддержки и уважения со стороны коллег и руководства. Этот метод мотивации особенно эффективен для работников, которые стремятся к признанию своих достижений и желают чувствовать себя важными и уважаемыми в коллективе.

Другим методом мотивации является профессиональное развитие и карьерный рост. Работники, которые видят перспективы развития своей карьеры, часто более мотивированы и преданы своей работе.

Руководство учреждения может предоставлять сотрудникам возможности обучения, участия в тренингах, семинарах и конференциях, что позволит им повысить свой профессиональный уровень и получить новые знания и навыки.

Также важным методом мотивации является установление четких целей и задач для каждого работника. Это помогает им понимать, какой вклад они вносят в общую работу учреждения и как их трудовые усилия влияют на достижение общих целей. Работники, которые видят свой вклад в общую работу, часто более мотивированы и преданы своей работе.

Мотивация трудовой деятельности является важным аспектом управления персоналом и менеджмента. Создание эффективного механизма мотивации позволяет повысить производительность труда, улучшить качество работы и повысить уровень удовлетворенности работников. Для этого необходимо использовать различные методы мотивации, которые были описаны выше, и подходить к каждому работнику индивидуально, учитывая его личные потребности и особенности.

1. Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // *Мировая наука*. – 2019. – № 1(22). – С. 34-37.
2. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // *Социально-гуманитарные технологии*. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.
3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
4. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // *Аллея науки*. – 2020. – Т. 2. – № 12(51). – С. 456-458.
5. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
6. Балаев, В. А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала / В. А. Балаев, В. С. Гридчин, Н. А. Чаплыгин // *Молодой исследователь: вызовы и перспективы : Сборник статей по материалам CLX международной научно-практической конференции, Москва, 06 апреля 2020 года*. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Интернаука», 2020. – С. 267-271.
7. Басюк, А. С. Мотивация, как механизм эффективного управления персоналом / А. С. Басюк, А. Д. Якименко, Л. В. Клаус // *Социально-экономические и гуманитарные науки : сборник избранных статей по материалам Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 27 декабря 2020 года*. – Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ», 2020. – С. 100-103.
8. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. — 2-е изд., испр. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. — 352 с.
9. Голубев, А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев // *Экономика и бизнес: теория и практика*. – 2020. – № 2-1(60). – С. 65-70.
10. Гордеева, Е. В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации / Е. В. Гордеева, Ю. С. Севостьянова // *Экономика и бизнес: теория и практика*. – 2020. – № 11-1(69). – С. 226-229.

11. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
12. Горносталева, М. Е. Мотивация персонала организации на основе совершенствования оплаты труда / М. Е. Горносталева // Синергия Наук. – 2020. – № 54. – С. 379-392.
13. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. 9-го англ. изд. – 4-е изд., электрон. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 802 с.
14. Джураева, Г. М. Социальный пакет как инструмент повышения мотивации персонала / Г. М. Джураева // Теория и практика управления: ответы на вызовы цифровой экономики : Материалы XI Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов, Москва, 04 декабря 2020 года. – Москва: РЭУ, 2020. – С. 58-60.
15. Ду, Г. Теоретические основы процесса мотивации персонала / Г. Ду // Теория и практика современной науки. – 2020. – № 5(59). – С. 177-179.
16. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 378 с.
17. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с.
18. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 394 с.
19. Кириллов, Н. П. Теоретико-методологические основы системы мотивации персонала / Н. П. Кириллов, Н. Н. Худойназарова // Материалы Ивановских чтений. – 2019. – № 1(23). – С. 183-193.
20. Кочанова, А. А. Современная практика мотивации персонала / А. А. Кочанова // Экономика и социум. – 2020. – № 12-1(79). – С. 663-666.
21. Кошкина, Ю. А. Формы мотивации персонала и методы её оценки / Ю. А. Кошкина // Синергия Наук. – 2020. – № 54. – С. 349-355.
22. Кузнецова, А. Ю. Основные теории мотивации / А. Ю. Кузнецова // Студенческий. – 2019. – № 2-2(46). – С. 39-41.
23. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 398 с.
24. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 431 с.
25. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 524 с.
26. Нестеренко, И. Е. Мотивация в современной практике управления персоналом / И. Е. Нестеренко, К. А. Надина // Наука, творчество, инновации : Сборник научных трудов ученых, преподавателей, магистрантов, студентов и практических работников. – Краснодар : ФГБУ «Российское энергетическое агентство» Минэнерго России Краснодарский ЦНТИ- филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2020. – С. 104-108.
27. Никитина, К. А. Роль мотивации в практике управления персоналом / К. А. Никитина, А. В. Кондратюк // Инновационные технологии управления : Сборник статей по материалам VII Всероссийской научно-практической конференции, Нижний Новгород, 28 октября 2020 года / Мининский университет. – Нижний Новгород: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», 2020. – С. 51-53.
28. Окнянская, А. А. Роль мотивации в системе управления персоналом в современных условиях / А. А. Окнянская // Форум. Серия: Гуманитарные и экономические науки. – 2021. – № 2(22). – С. 156-163.
29. Парахина, П. Е. Опыт мотивации и стимулирования персонала за рубежом / П. Е. Парахина // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика : Сборник научных статей. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью СВИБТ, 2021. – С. 129-136.
30. Позднышева, И. В. Мотивация персонала / И. В. Позднышева // Аллея науки. – 2020. – Т. 1. – № 9(48). – С. 261-267.
31. NETFLIX// Directors & Officers NETFLIX.com/ru/. – Режим доступа: <https://ir.NETFLIX.com/management.cfm> (дата обращения: 19.12.2022). – Текст : электронный.
32. Бренд: как Netflix использует социальные сети для привлечения и удержания аудитории. – Режим доступа: <https://vc.ru/marketing/287827-brend-kak-netflix-ispolzuet-socialnye-seti-dlya-privlecheniya-i-uderzhaniya-auditorii> (дата обращения: 19.12.2022). – Текст : электронный.
33. МедиаПрофи. АНАЛИЗ УСПЕХА КОМПАНИИ NETFLIX //mediaprofi.org. – Режим доступа:

http://mediaprofi.org/media-info/analytics/item/3611-netflix_analiz (дата обращения: 19.12.2022). – Текст : электронный.

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/366322>