

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/vkr/379023>

**Тип работы:** ВКР (Выпускная квалификационная работа)

**Предмет:** Управление

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ 2

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЕЙ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ 7

1.1 Сущность и роль мотивации менеджеров 7

1.2 Особенности мотивации менеджеров различных уровней управления в организации 18

2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЕЙ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ПК БОЙЛЕР» Г. МОСКВА 27

2.1 Организационно-экономическая характеристика на примере ООО «ПК Бойлер», г. Москва 27

2.2 Анализ существующей системы мотивации менеджеров ООО «ПК Бойлер», г. Москва 32

3 РАЗРАБОТКА НАПРАВЛЕНИЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЕЙ ООО «ПК БОЙЛЕР» Г. МОСКВА 45

3.1 Предложения, направленные на совершенствование системы мотивации менеджеров различных уровней управления ООО «ПК Бойлер», г. Москва 45

3.2 Эффективность предложенных мероприятий 51

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 56

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 59

ПРИЛОЖЕНИЕ 63

Сущность и роль мотивации менеджеров

Мотивация сотрудников в системе менеджмента качества - это процесс обеспечения того, чтобы сотрудники регулярно выполняли необходимые действия для повышения качества своей работы. Главная задача, стоящая перед организацией, - вовлечь в производственный процесс как можно больше сотрудников. Кроме того, стимулирование работников должно обеспечивать добровольное, а не административное участие работников.

С точки зрения менеджмента мотивация сотрудников является основой и конечной мерой успеха всей организации и системы качества. Чтобы добиться успеха, стимулы сотрудников должны применяться на всех уровнях организационного управления и затрагивать все типы организационных подразделений: каждого сотрудника, местные команды в каждом отделе и команды по всей организации .

Существует множество теорий мотивации и различных классификаций мотивации, стоящих за ней. Теория Ф.Тейлор: чтобы удовлетворить потребности сотрудников на физиологическом уровне, ими может управлять только инстинкт. Эффективность труда может быть повышена за счет использования следующих видов мотивации: принудительный труд со стороны начальства; наличие формальных инструкций, определяющих порядок действий на рабочем месте; наличие норм выработки; почасовая оплата труда. Теория Маслоу (уровень спроса) иерархические потребности сотрудников удовлетворяются на работе. Эти потребности растут по мере их удовлетворения: физиологически - пища, вода, тепло и другие факторы, гарантирующие выживание; безопасность - нормы, достигаемые за счет поддержания чувства жизни, стабильности; любовь - желание быть принятым в коллектив (сообщество); признание - положительная обратная связь от других.

Теория Герцберга о том, что поведение работников зависит от 2-х факторов - внешних условий труда (деньги, льготы, преимущества) и содержания работы (любовь к работе, удовольствие от работы).

Теория Макклелланда: поведенческая мотивация состоит из 3 частей-потребности в чувстве принадлежности, потребности во власти и потребности в успехе. Все вышеперечисленные теории объединены утверждениями в определенных способах мотивации . Каждая теория характеризуется

сочетанием таких методов, на каждый из которых стоит обратить внимание. Разработка системы стимулирования - это комплексный подход к повышению эффективности и качества труда. Когда она используется в управлении социальными объектами, то очевидно, как развивается система и насколько она эффективна .

Стимулирование труда - это способ управления поведением социальной системы на разных уровнях, это один из способов мотивации трудового поведения объекта управления. Для эффективного стимулирования рассматриваются три его функции: экономическая, социальная и психологическая. Одной из наиболее полных оболочек прогрессивных общественных отношений является воздействие на субъект управления. Она включает в себя создание внешних ситуаций, которые побуждают отдельных людей или команды действовать в соответствии со своими собственными целями. В то же время индивиды сами выбирают эти действия, поскольку они создают все необходимые и достаточные условия. Улучшение трудовых показателей приводит к увеличению удовлетворенности любого спроса объекта, а ухудшение показателей может снизить целостность их удовлетворения.

Прямого произвола со стороны объекта управления нет, поскольку объект управления может самостоятельно выбирать линию поведения. Любой выбор предполагает наличие альтернатив и их оценку по своему вкусу. Хорошо развитый процесс стимулирования позволяет трудовому коллективу эффективно функционировать в течение длительного времени без вмешательства регулирующего органа.

Стимулирование как управленческий подход предполагает необходимость учета интересов индивидов, коллективного труда и их удовлетворения, так как спрос является важнейшим фактором поведения социальной системы. Следует отметить, что совокупность потребностей различных индивидов, составляющих любую социальную систему, не является одинаковой. На объем таких индивидуальных потребностей оказывает влияние процесс формирования личности и окружающая среда.

Сама по себе потребность не мотивирует сотрудников на определенные действия. Только тогда, когда нужно удовлетворить объект, который может удовлетворить его, он может направлять и регулировать деятельность социальной системы и контролировать ее поведение. Осознание потребностей ведет к интересам, желаниям, желаниям и побуждениям .

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

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. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Герасимов, Б. Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации [Текст] / Б. Н. Герасимов // *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*. - 2018. - № 2. - С. 160-169.
7. Голубев, А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев // *Экономика и бизнес: теория и практика*. - 2020. - № 2-1(60). - С. 65-70.
8. 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.
9. 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.

10. Горина, М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности [Текст] / М. С. Горина // Modern Economy Success. – 2019. – № 3. – С. 15-22.
11. Горносталева, М. Е. Мотивация персонала организации на основе совершенствования оплаты труда / М. Е. Горносталева // Синергия Наук. – 2020. – № 54. – С. 379-392.
12. Дементьева, А., Соколова М. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. - М.: Аспект Пресс, 2019. - 352 с.
13. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием [Текст] : учебное пособие / С. Е. Елкин. – Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с.
14. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2017. - 64 с.
15. Ивасенко, А.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров) / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Каркавин . - М.: КноРус, 2018. - 320 с.
16. Кибанов, А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Текст] : учебно-практическое пособие / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. – М. : Проспект : 2020. – 64 с.
17. Лапицкая М.В. Мотивация и оплата труда на предприятии / М.В. Лапицкая, А.И. Губарева // Научные исследования: теория, методика и практика : материалы II Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 27 авг. 2017 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – С. 323-325
18. Либерман, И.А. Техническое нормирование, оплата труда и проектно-смет.: Уч. / И.А. Либерман. - М.: Инфра-М, 2017. - 46 с.
19. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 398 с.
20. 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.
21. 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.
22. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров) / В.П. Пашуто. - М.: КноРус, 2017. - 472 с.
23. Судоргина Т.М. Совершенствование системы нематериального стимулирования персонала / Т.М. Судоргина, Т.А. Труфанова // Современные кадровые технологии в управлении предприятиями и территориями : материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Тамбов, 2017. – С. 203-211.
24. Федюкович Е.Е. Сравнительный анализ структуры потребностей в содержательных теориях мотивации / Федюкович Е.Е., Никонова Я.И. // Лучшая научно-исследовательская работа 2017 : экономика, политика, социология и право : сб. ст. победителей VII Междунар. науч.-практ. конкурса. - 2017. - С. 111-114
25. Филиппова Т.А. Пути совершенствования системы мотивации и стимулирования персонала предприятия / Т.А. Филиппова, А.О. Моница // Гуманитар. науч. исслед. – 2016. – № 5. – С. 188-192
26. Шатохина Е.В. Система мотивации персонала // Актуальные направления научных исследований: перспективы развития : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 8 окт. 2017 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – С. 291-296.

*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/vkr/379023>