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/nauchno-issledovatelskaya-rabota/385732

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Управление персоналом

ВВЕДЕНИЕ 15
Систематизация результатов практики 16
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 28
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 29

Экономический подход к мотивации включает все виды финансовой мотивации работников к труду. Это премии, процентные надбавки за успешное выполнение работы, денежное вознаграждение и т.д. До недавнего времени считалось, что мотивация такого подхода была наиболее эффективной. Это простое объяснение. У каждого специалиста есть работа, главная цель которой: обеспечить экономику для себя и своих семей. Поэтому дополнительные средства являются решающим стимулом для сотрудников работать. Однако экономический подход к стимулированию рабочей силы имеет свои нюансы. Во-первых, она должна быть четко синхронизирована с планом работы организации. Денежная мотивация необходима для быстрого и своевременного достижения поставленных целей. Поэтому необходимо внедрять данную форму стимулирования работников для достижения конкретных целей. Кроме того, на общем собрании рекомендуется объявить принцип выплаты денежного довольствия всем работникам, а также критерии определения финансовых начислений. Для поддержания интереса к данной мотивации можно время от времени публиковать в корпоративных изданиях, публиковать предварительные результаты по общей позиции по работе специалистов, отделов, отделов и т.д. Видя, кто впереди, а кто немного позади, эксперты мобилизуют свои силы, чтобы получить необходимые им награды. В-третьих, мотивация финансовой системы должна быть понятной и обоснованной, она не должна систематически выплачиваться экспертам.
Другими словами, если вы будете взимать с сотрудников определенную сумму каждый квартал, они скоро подумают, что это не вознаграждение за хорошую работу, а ожидаемое соответствующее повышение заработной платы. В-четвертых, все сотрудники должны иметь четкое представление о деятельности, за которую с них взимается дополнительная плата. Если вы платите определенную сумму денег для того, чтобы специалисты успешно выполнили договор, и вы не предупреждаете их о содержании и размере выплаты этой суммы, то сотрудник просто не понимает, зачем ему были перечислены деньги. Это может вызвать недоверие к способности менеджеров вести себя в глазах других членов команды. В-пятых, денежное вознаграждение должно быть непосредственно связано с результатами работы. Только в этом случае она имеет наибольшую стимулирующую ценность. Если вы решите заплатить определенную сумму денег, но это произойдет через несколько месяцев после окончания контракта, настроение от удачной сделки спадет, и Ваше вознаграждение будет считаться долгосрочным ожиданием, причитающимся в дополнение к вашей зарплате.
Организационно-управленческие методы мотивации работников к труду основаны не только на соблюдении законодательства и трудового законодательства РФ, но и на признании того, что распоряжения руководителей организации являются единственно правильными и не подлежат обсуждению или подозрению. Иногда во многих организациях руководство пытается наладить неформальное общение с подчиненными. Однако это играет злую шутку в первую очередь с директорским штабом. Через некоторое время сотрудники перестают видеть авторитет в глазах руководства, и их слова не обсуждаются. В результате общая система взаимодействия сотрудников, менеджмента и достижения общих целей компании постепенно будет стремиться к нулю. Каждая организация должна иметь иерархию, определяющую уровень, на котором находится каждый сотрудник, кому подчиняются сотрудники и как формируется работа всего предприятия. Только в этом случае работа сотрудника будет скоординирована, а поручения будут выполняться быстро и незамедлительно.
Психосоциальный подход к мотивации определяет поведение сотрудников. Иногда психологическая атмосфера в коллективе гораздо важнее финансовой мотивации. Если сотрудники чувствуют себя комфортно и комфортно на рабочем месте и свободно общаются с коллегами, они будут выполнять свою

работу быстрее и эффективнее. Кроме того, позитивная психологическая атмосфера в коллективе позволяет избежать текучести кадров. Для специалистов непривычно принимать низкую заработную плату, придерживаться своего рабочего места, выполнять служебные обязанности только потому, что они чувствуют себя комфортно, уверенно и защищенно в этом коллективе. На практике можно создать позитивную психологическую атмосферу в коллективе, с помощью различных тренингов,направленных на тимбилдинг, организовать различные праздничные корпоративные мероприятия по празднованию основных календарных дат, дней рождения, выездов на природу и т.д.

Существует несколько видов поощрений работников - классификация не ограничивается материальными и нематериальными стимулами. Стимулы также могут быть индивидуальными (с участием только одного сотрудника) и коллективными (для всех сотрудников по всей организации).

Материальные стимулы не всегда бывают денежными. Денежное вознаграждение за выполненную работу может быть следующим:

- заработная плата;
- компенсации;
- доплаты;
- премии;
- надбавки.

Неденежные материальные стимулы могут проявляться в выдаче путевок на отдых или в дома престарелых, жилищно-бытовое обслуживание.

Нематериальные вознаграждения не включают в себя никакой денежной компенсации, но влияют на социальные, психологические и творческие аспекты работы.

1. 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.:
2. Епишкин И.А., Фионова К.В. Мотивация персонала: Учебное пособие для бакалавров направлений «Экономика» и «Управление персоналом». –– М.: МГУПС (МИИТ), 2014 – 76 с
3. Ильченко С.В. Исследование зарубежного опыта мотивации трудовой деятельности персонала // Бизнес и дизайн ревю. 2021. – № 1 (21). – С. 4-14.
4. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.:
5. Психология мотивации профессионального развития : учебное пособие / Н. В. Маркина, Т. А. Абрамовских, М. Е. Гумницкий [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2022. – 80 с
6. Руденко, А.А. Мотивация и развитие персонала : учеб. пособие / А.А. Руденко, Т.В. Остудина, Т.В. Полякова. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2013. – 210 с.:
7. Шаройко Ф.В., Чвякин В.А. Мотивация персонала в условиях малобюджетного финансирования: Монография. – Московская обл., Ногинск: АНАЛИТИКА РОДИС, 2017. – 232 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/nauchno-issledovatelskaya-rabota/385732