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/418633>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

Содержание

Введение 3

1. Теоретические аспекты внутренней и внешней мотивации персонала в современных организациях 5

1.1. Содержание и принципы внутренней и внешней мотивации персонала в организации 5

1.2. Способы внутренней и внешней мотивации персонала в организации 8

2. Анализ внутренней и внешней мотивации персонала на примере ООО «Арадекс» 14

2.1. Характеристика ООО «Арадекс» 14

2.2. Исследование использования способов внутренней и внешней мотивации персонала в ООО «Арадекс» 17

3. Рекомендации по улучшению внутренней и внешней мотивации персонала в ООО «Арадекс» 24

3.1. Проблемы в мотивации персонала, изменение условий премирования 24

3.2. Прочие рекомендации по улучшению внутренней и внешней мотивации персонала 25

Заключение 28

Список использованных источников 31

Приложения 34

1. Теоретические аспекты внутренней и внешней мотивации персонала в современных организациях

1.1. Содержание и принципы внутренней и внешней мотивации персонала в организации

В условиях рыночных отношений мотивация представляет собой влечение или потребность, которая выступает в качестве побудителя людей к действию с некоей четкой целью. Потребность выступает в качестве внутреннего аспекта мотивации, а цель - ее внешнего аспекта.

Мотивация является внутренним состоянием человека, которое неразрывным образом связано с потребностями, выступает в качестве активатора действий человека и приводит его к заданной цели.

В мотивации отражается такого рода состояние личности, которым определяется уровень активности и направленности человеческих действий в данной ситуации. Мотив может быть также представлен в качестве повода, причины, необходимости объективного характера что-либо сделать, побуждения к действию определенного рода.

Мотивация труда представляет собой стремление сотрудника к удовлетворению собственных потребностей (к приобретению определенных благ) при помощи собственной трудовой деятельности.

Мотив труда работника состоит из :

- потребностей, удовлетворения которых желает работник;
- благ, которые являются способными к удовлетворению данного рода потребностей;
- трудовых действий, являющихся необходимыми для получения данного рода благ;
- цены (то есть суммы затрат, носящих материальный и моральный характер, которые неразрывным образом связаны с проведением данного трудового действия).

Появление мотивов труда может быть видно тогда, когда в распоряжении всего общества (либо же самого управленческого субъекта) имеется не-обходимый набор благ, который соответствует потребностям человека, имеющим социально обусловленный характер. С целью приобретения данного рода благ необходимыми являются трудовые усилия работающего. Как раз трудовая деятельность предоставляет возможности работникам приобретения данного рода благ с меньшим уровнем материальных и моральных затрат, чем прочие виды деятельности.

Нужно отметить, что мотив труда появляется только в том случае, когда труд (либо работа) - если не

единственная, то, во всяком случае, важная предпосылка получения блага .

Мотивы труда весьма различны согласно потребностям, которые человек стремится удовлетворить при помощи трудовой деятельности; вместе с тем согласно благам, которые являются необходимыми человеку для удовлетворения собственных нужд; вместе с тем согласно уровню цены, которую работник способен заплатить за получение необходимых благ . Но при этом во всех данных случаях удовлетворение потребностей обязательно связано с его трудовой деятельностью.

Можно рассмотреть некоторые группы мотивов труда, которые представляют в совокупности единую систему. К примеру, характерными являются мотивы содержательности производительности труда; общественной полезности труда; мотивы статусного характера, которые связаны с общественным признанием плодотворности трудовой деятельности человека; мотивы приобретения материальных благ; вместе с тем мотивы, которые ориентированы на определенную интенсивность выполняемой работы . Далее будут рассмотрены важнейшие виды мотивации.

1 вид - внешняя мотивация (которую иначе называют экстринсивной) является мотивацией, у которой нет связи с содержанием определенной деятельности, но при этом она обусловлена по отношению к компании внешнего характера обстоятельствами.

2 вид - внутренняя мотивация (которую иначе называют интринсивной) является мотивацией, которая связана не с обстоятельствами внешнего характера, а с непосредственно самим содержанием деятельности.

3 и 4 виды - положительного и отрицательного характера мотивация. Мотивацию, которая базируется на стимулах положительного плана, называют мотивацией положительной. Мотивацию, которая базируется на стимулах отрицательного плана, именуют мотивацией отрицательной.

5 и 6 виды - устойчивая и неустойчивая мотивация. В качестве устойчивой называется мотивация, которая базируется на человеческих нуждах, так как она не требует какого-либо подкрепления на дополнительной основе .

С целью увеличения уровня трудовой мотивации весомое значение имеет характер усвоенных индивидуумом норм и ценностей труда, которые дают смысл всей трудовой деятельности в дальнейшем, определяют его образ жизни. Участие детей в производительном труде, к примеру, само по себе на мотивацию не влияет. Но достаточно важно, какие нормы и правила трудовой жизни здесь будут реально усвоены.

Поведение, которое называется трудовым, определяют мотивацией труда, формирование которой, вместе с тем, происходит под определенным воздействием потребностей, интересов, ценностей и разных идеалов, ориентаций ценностного характера, мотивов и разных установок. Потребности выступают в качестве глубинных источников возникновения разных интересов. Формирование интересов происходит посредством идеалов, ценностей и мотивов. Вместе с тем, на интересы и ценности оказывает воздействие непосредственного характера трудовая ситуация в компании, которая определяется всей совокупностью показателей планового и оценочного характера, решений в административном плане и разнотипных стимулов.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (в ред. от 25.12.2023). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
3. Абросимова М.А., Некрасова И.В., Барсукова А.Е. Развитие систем мотивации и вознаграждения за труд // Трибуна ученого. - 2022. - №7. - С.113-115.
4. Алоян О.Ф. Место и роль мотивации труда на предприятии // Научно-практические исследования. - 2020. - №4-2. - С.7-10.
5. Аполосова В.С. Мотивация и стимулирование // Вестник науки и образования. - 2020. - №11-1. - С.51-53.
6. Белоногова В.С. Типы мотивации сотрудников САИИ-центра // Студенческий вестник. - 2021. - №23-4. - С.39-40.
7. Богомолова З.Н. Мотивация и стимулирование труда // Вестник науки и образования. - 2020. - №12-1. - С.38-41.
8. Былков В.Г., Харькина В.С. Исследование типов мотивации работников и анализ системы мотивации в

- компания // Современные технологии и научно-технический прогресс. - 2021. - №8. - С.305-306.
9. Гвоздев А.А. Мотивация труда как фактор повышения эффективности управления персоналом // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2020. - №6. - С.21-25.
10. Герчиков В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 282с.
11. Голдобин С.М. Качество труда: мотивация или стимулирование? // Методы менеджмента качества. - 2022. - №8. - С.32-37.
12. Елисеева М.И., Мойся О.В. К вопросу о повышении эффективности мотивации труда персонала // Управление и экономика в XXI веке. - 2022. - №2. - С.63-69.
13. Зорина О.О., Линец А.А. Управление персоналом: право и экономика: монография. - М.: Юстицинформ, 2021. - 180с.
14. Кадысева Е.М., Доронкина Е.В. Определение типа мотивации как возможность максимального использования потенциала сотрудника организации // Синергия наук. - 2021. - №61. - С.149-157.
15. Кожин В.А., Шагалова Т.В. Научная основа организации мотивации и стимулирования труда персонала // Экономика и общество. - 2022. - №54. - С.36-45.
16. Масленкова Б.И., Родина Е.Е. Содержательные и процессуальные теории мотивации труда // Инновационные научные исследования. - 2022. - №11-3. - С.85-93.
17. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 2019. - 257с.
18. Мотивация и стимулирование персонала в организации. Режим доступа: <http://kadriruem.ru/motivaciya-personala/>.
19. Мыльникова Л.А. Проблемы совершенствования мотивации труда при управлении персоналом в современных условиях // Наука Красно-ярья. - 2020. - Т.9. - №1-2. - С.72-76.
20. Никифоров Д.А. Основные принципы построения систем мотивации труда персонала // Молодой ученый. - 2022. - №5. - С.118-120.
21. Панкова И.В. Механизмы мотивации и стимулирования труда организации // Научный аспект. - 2022. - Т.1. - №1.- С.7-9.
22. Позднякова М.М., Мелещенко В.В. Влияние методов мотивации на мотивационный тип персонала // Сборник статей VI научно-технической конференции студентов и аспирантов МИРЭА-Российского технологического университета. - Серпухов: Эдельвейс, 2021. - С.159-168.
23. Ревенко Е.Е. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Студенческий вестник. - 2020. - №44-6. - С.97-98.
24. Свистунова М.А., Курьянова Е.П. Выбор методов мотивации в зависимости от мотивационного типа персонала // Региональная специфика и российский опыт развития бизнеса и экономики: материалы конференции. - Астрахань: Астраханский университет, 2021. - С.87-91.
25. Сувалов О.С., Сувалова Т.В. Мотивация персонала как инструмент эффективной кадровой политики организации // Вестник университета. - 2020. - №7. - С.22-27.
26. Тихоненко Б.Б., Бодло Н.И. Виды систем мотивации и стимулирования труда // Теория и практика современной науки. - 2022. - №2. - С.167-171.
27. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия: учеб.-практ. пособие. - М.: Дело, 2019. - 108с.
28. Шипелин К.А. Мотивация и стимулирование персонала, как элементы системы мотивации персонала // Академия педагогических идей Новая-ция. Серия: Студенческий научный вестник. - 2020. - №6. - С.31-34.
29. Шишулина В.В., Заступов А.В. Формирование эффективной системы стимулирования труда на предприятии // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвузовский сборник научных трудов. - 2022. - №2. - С.122-128.

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/418633>