

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/81024>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 2

1. Теоретические основы экономической системы мотивации труда персонала в современных организациях 5

1.1. Понятие, сущность и экономическая роль системы мотивации труда персонала 5

1.2. Теоретические подходы и теории трудовой мотивации человека в современных организациях 10

2. Анализ системы мотивации труда персонала в АО «Райффайзенбанк» 16

2.1. Общая характеристика деятельности организации 16

2.2. Анализ системы мотивирования труда как функция управления персоналом 19

2.3. Мероприятия по совершенствованию системы мотивации труда в организации 26

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 31

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 33

ВВЕДЕНИЕ

Главной задачей любого предприятия на рынке растущей конкуренции является наиболее эффективная организация труда своих сотрудников. Для решения задач на предприятии, связанных с распределением и использованием труда работников, существует отдельное направление в структуре предприятия – организация труда и управление персоналом на предприятии.

Проблема исследования заключается в том, что управление персоналом, как многоплановое комплексное понятие, также должно учитывать состояние своих элементов, к которым относятся процессы по кооперации труда, выявление эффективных методов стимулирования труда с целью получения наилучшего для предприятия экономического результата.

Таким образом, актуальность данного исследования заключается в том, что разработка системы мотивации и стимулирования персонала предприятия являются одним из главных направлений и эффективным методом обеспечения оптимального использования трудовых ресурсов на предприятии и достижением им лучших экономических показателей своей хозяйственной деятельности.

Стимулирование персонала можно представить как комплекс мер, которые удовлетворяют материальные и нематериальные потребности работника с целью извлечения наибольшей выгоды из его трудового процесса. Также стимулирование имеет отношение и к социальным задачам и ответственности предприятия по развитию трудового и личностного потенциала своих работников.

Цель исследования заключается в комплексном анализе вопросов, связанных с эффективной организацией и внедрением системы стимулирования труда персонала на предприятии.

Таким образом, объектом данной работы являются процесс по стимулированию труда персонала.

В связи с целью ставится ряд задач:

- определить сущность и роль материального и нематериального стимулирования персонала в компании,
- рассмотреть понятие трудовой мотивации в различных теориях,
- перечислить основные инструменты и цели материального и нематериального стимулирования,
- исследовать методы, подходы и основные направления развития системы стимулирования,
- проанализировать существующую систему стимулирования труда сотрудников в компании,
- Выявить основные проблемы и пути совершенствования системы стимулов в данной компании.

Методологическая основа включает в себя использование таких методов, как анализ, синтез, сравнение.

При написании работы были использованы методики трудовой мотивации по системе Маслоу, Герцберга.

Работа состоит из двух частей. В первой главе рассматриваются теоретические аспекты трудовой мотивации персонала, основные теории, методы и подходы мотивации трудовой деятельности. Во второй части анализируется система мотивирования сотрудников в АО «Райффайзенбанк».

1. Теоретические основы экономической системы мотивации труда персонала в современных организациях

1.1. Понятие, сущность и экономическая роль системы мотивации труда персонала

Стимулирование труда работника представляет собой комплексный процесс по побуждению и увеличению мотивации работника, проводимому руководством компании во время анализа трудовых ситуаций и эффективности работников [2, с.41]. Таким образом, стимулирование в первую очередь направлено на изменение модели поведения и отношения к труду каждого работника.

Рисунок 1 - Основные параметры эффективности труда работников организации[13, с.99]

Главной целью стимулирования труда сотрудников организации является повышение их трудовой мотивации, т.е. заинтересованности своим трудом, которая влияет на показатели производительности труда и экономические результаты деятельности предприятия.

Стимулирование персонала можно представить как комплекс мер, которые удовлетворяют материальные и нематериальные потребности работника с целью извлечения наибольшей выгоды из его трудового процесса. Также стимулирование имеет отношение и к социальным задачам и ответственности предприятия по развитию трудового и личностного потенциала своих работников.

Таким образом, разработка системы мотивации и стимулирования персонала предприятия являются одним из главных направлений и эффективным методом обеспечения оптимального использования трудовых ресурсов на предприятии.

Стимулирование персонала включает в себя также систему применения руководством по отношению к трудовому персоналу различных стимулов, которые могли бы воздействовать на рост его усилий, стараний, целеустремленности в работе и решении задач, стоящих перед предприятием.

Стимулами в данном случае выступают любые блага (или потребности работника), получение которых предполагает совершение им трудовой деятельности, т.е. материальные и нематериальные блага могут формировать мотивы труда у сотрудников компании.

Таким образом, процессы стимулирования труда персонала представляют собой выбор руководителем способов вознаграждения работника за его участие в производстве товаров или услуг предприятия или реализации его важных стратегических целей, который основан на сопоставлении эффективности трудовых процессов и требований предприятия к труду.

Выбор методов стимулирования зависит от политики компании в области управления персоналом и могут осуществляться в формах материального и нематериального стимулирования.

Материальное стимулирование может осуществляться в денежной и неденежной формах и касаться удовлетворения материальных потребностей работника (например, повышение заработной платы, выплаты премий, предоставление льгот, компенсация некоторых расходов рабочего) [5, с.73].

Рисунок 2 - Виды стимулирования труда персонала[30]

Материально-денежное стимулирование осуществляется через поощрение работников денежными выплатами в связи с результатами их трудовой деятельности.

Материальное неденежное стимулирование касается социально-психологических отношений в коллективе компании и направлено на улучшение отношений между людьми, выраженных в выражении признательности со стороны руководства заслуг оцениваемого работника.

Однако, на современных предприятиях очень часто возникает ситуация, когда для сотрудников важнее становятся не денежные формы поощрения их труда, а различные нематериальные формы. Сущностью нематериального стимулирования является процесс передачи информации о заслугах работника, результатах его деятельности в социальной среде и внутри коллектива предприятия. Оно имеет информационную природу, в которой источником информации о заслугах работников выступает работодатель, а приемником – тот, на кого направлено стимулирование, то есть работник и коллектив в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция РФ
2. Трудовой кодекс РФ
3. Аширов Д.А. Трудовая мотивация: учебное пособие. М.: Дашков и К, 2015. - 387 с.
4. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2013. – 688 с.
5. Гаудж Питер. Исследование мотивации персонала. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2014. - 272 с.
6. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Дело, 2014. - 524 с.
7. Грищенко Н.Б. Основы страховой деятельности: Учебное пособие. М.: Экономика, 2013.- 326 с.
8. Гуженко М.В. Анализ страховых операций и финансовых результатов деятельности страховой организации: Методическое пособие. СПб.: ГУЭФ, 2013. – 27 с.
9. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. М.: Инфра-М, 2013 – 378 с.
10. Зудина Л.А. Организация управленческого труда. Учебное пособие, 2014г. – 546 с
11. Иванова С. 50 советов по нематериальной стимуляции. – СПб.: Дело, 2015. – 142 с.
12. Ильин, И. Нематериальное стимулирование труда как инструмент управления персоналом. – М.: Дашков и К, 2014. – 341 с.
13. Каверин, С.Б. Мотивация труда. — М.: Институт психологии РАН, 2014. — 301 с.
14. Кайро Джим. Суперменеджер: мотивация и самодисциплина. – М.: Феникс, 2013. - 128 с.
15. Кирхлер Эрих. Мотивация в организациях. – М.: Гуманитарный центр, 2013. - 144 с.
16. Когдин, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом. - М.: Инфра-М, 2013. — 451 с.
17. Колесников О. Нематериальное стимулирование: зачем оно нужно, 2013. Доступ через http://www.psj.ru/saver_magazines/detail.php?ID=75384
18. Максвелл Джон. Мотивация решает все. – М.: Попурри, 2013. - 160 с.
19. Палехова П.В. Организация, управление и администрирование: Уч.пособие. – М., 2013. – С. 312
20. Петренко Е.П., Хрипкова Т.П., Сентябова Т.А. Материальное стимулирование — ключевой фактор управления мотивацией / Клиническая лабораторная диагностика. - 2013. - № 12. - С. 76-89
21. Рассадин, В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / Труд и социальные отношения. 2014. № 8. С. 21-28
22. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2013. – 224 с.
23. Рутицкая В. Система нематериального стимулирования персонала. Доступ через <http://hr-portal.ru/article/sistema-nematerialnogo-stimulirovaniya-personala>
24. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. Т. II. — М.: РИОР, 2013. — 70 с.
25. Рейтинговое агентство «Эксперт РА» [Электронный ресурс] URL: <http://www.raexpert.ru/releases/2013/Oct04d/>.
26. Организация труда и заработной платы [Электронный ресурс]. URL <http://economic.narod.ru/>

27. Институт менеджмента, инноваций и бизнес-анализа [Электронный ресурс]. URL <http://www.refa.de/home>
28. Аналитический центр по труду [Электронный ресурс]. URL <http://eactt.ru/>

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/81024>