

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/diplomnaya-rabota/8586>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 3

Глава 1. Теоретический анализ мотивации и стимуляции персонала в организации 5

1.1. Представление понятия «мотивации» в научных концепциях 5

1.2. Характеристика профессиональной мотивации 14

1.3. Специфика стимуляции персонала в организации 21

Вывод по первой главе 28

Глава 2. Методическое исследование двухфакторной мотивации и стимуляции персонала 30

2.1. Методологическое описание исследования 30

2.2. Основная специфика кадровой службы компании 33

2.3. Методы изучения мотивации и мотивов персонала в организации 35

2.4. Качественный анализ полученных данных 39

2.5. Программа по повышении мотивации и стимуляции персонала 45

Вывод во второй главе 54

Заключение 55

Список литературы 57

Введение

Актуальность. Стимулирование персонала - это важнейшее условие успеха организации. Ни одна компания не может преуспеть без настроя работников на работу с высокой отдачей, без высокого уровня приверженности персонала, без заинтересованности членов организации в конечных результатах и без их стремления внести свой вклад в достижение поставленных целей. Именно поэтому так высок интерес руководителей и исследователей, занимающихся управлением, к изучению причин, заставляющих людей работать с полной отдачей сил в интересах организации. И хотя нельзя утверждать, что рабочие результаты и рабочее поведение работников определяется только лишь их стимулированием, все же значение стимулов очень велико.

Стимулирование становится существенным элементом культуры компании, оказывает влияние на модель организационного поведения и требует, чтобы менеджмент прислушивался к мнению сотрудников.

Стимулирование предполагает идентификацию и понимание побуждений сотрудников (как суммированного результата взаимодействия чувств и сознания). Менеджменту необходимо закрепить направленные на достижение целей организации позитивные действия работников (например, обеспечение удовлетворения клиента посредством применения индивидуального подхода). Степень мотивации сотрудников возрастет, если перед ними будут поставлены четкие и ясные цели.

Рассматривая проблему стимулирования и мотивации трудового процесса, важное значение имеют исследования отраженные в работах В.Р.Веснина, И.В. Дорониной, А.П. Егошина, М.И. Магура, А.И. Кочетковой, А.Я. Кибанова, С.В. Шекшня, М. Яровой посвященные аспектам работы с кадрами и выстраиванию систем мотивации и стимулирования.

Цель исследования: проанализировать двухфакторную мотивацию и стимуляцию персонала в организации.

Объект исследования: двухфакторная мотивация персонала.

Предмет исследования: двухфакторная мотивация и стимуляция персонала в организации.

Задачи исследования:

- проанализировать основные теории мотивации;
- охарактеризовать профессиональную мотивацию;
- описать специфику видов и форм стимулирования персонала;
- эмпирическое исследование ценностные ориентации персонала;
- разработать программу повышения мотивации персонала.

Методы исследования: теоретический анализ литературных источников, тестирование.

Практическая значимость: проанализирована двухфакторная мотивация персонала в организации, которая позволит разработать профилактические меры в организации.

Глава 1. Теоретический анализ мотивации и стимуляции персонала в организации

1.1. Представление понятия «мотивации» в научных концепциях

Понятие «мотив» характеризуется в психологической науке, как направление в деятельности.

Выполняя какую-либо деятельность человек, следует своей мотивации, и тем самым заинтересовывается в своих действиях.

Изучая мотивацию, ученые стремятся разобраться в причинах и факторах, которые активизируют активность человека, и развивают стремление завершить эту деятельность.

А. Шопенгауэр в начале XX века в своих трудах сделать попытку проанализировать мотив человека [15]. На основе его трудов, другие психологи начали развивать эту мысль.

На сегодняшний день мотивация вошла во обиход науки и объясняет причины поведения человека.

В науке существуют различные точки зрения на объяснение понятия «мотив».

Существуют различные подходы к объяснению этого феномена: философские, психологические, социологические.

Е.П. Ильин [15] выделил ряд направлений, которые изучали активность личности:

Философский взгляд – Аристотель, Гераклит, Демокрит, Лукреций, Платон, Сократ. Они исследовали нужду человека, тем самым объясняли причины поведения и активности человека.

Демокрит в своих трудах, рассматривал нужду как основную движущую силу, позволяющая проявляться эмоциям, которые стимулировали жизнь человека, позволяли ему приобретать навык разговорной речи, трудиться [15].

Гераклит изучал побудительные силы, влечения, потребности. Все потребности исходят от образа жизни, который ведет человек. Регулируя свои потребности, человек развивает интеллектуальную сферу и расширяет познавательные способности.

Сократ утверждал, что каждому человеку присущи потребности, желания, стремления. Он изучал, какое место в жизни человека занимают стремления.

Только благодаря тому, как человек учится управлять своими эмоциями, желаниями, стилем поведения он сможет преодолеть зависимость от людей.

Поэтому, человек должен минимизировать свои потребности, и с помощью воли, волевого усилия искать смысл жизни.

Аристотель в своих трудах описывал различные причины, которые побуждают к действию человека. К таким причинам он относил: движущую, целевую, формальную и материальную составляющую.

Выделенные причины активно используются в современных научных теориях при объяснении мотивации.

Аристотель считал, что движущая причина стимулирует поведенческую активность человека. Эти выводы вошли в основу объяснений стимула и мотива человека.

Аристотель считал, что мозг выступает движущим фактором в мотивированном поведении человека. От его работы зависит специфика мотивации.

Голландский философ Б. Спиноза рассматривал аффекты, как побудительные силы активизирующие поведение, в них он выделял телесные и душевные влечения, которые при осознании переходят в желания.

П. Гольбах также описывал потребности человека, которые обуславливают страсти, волю, активность мозга.

Через мотивы, представляющие собой реальные или воображаемые предметы, с которыми связано благополучие организма, потребности приводят в действие наш ум, чувства и волю и направляют их к тому, чтобы предпринять определенные меры для поддержания существования организма. Потребности человека не иссекаемы, они активизируют деятельность человека. Он делал акцент на внешних мотивах, которые порождают потребности человек [15, 26].

К. Гельвеций источником активности человека считал страсти. Физические, или природные, страсти возникают из-за удовлетворения или неудовлетворения потребностей, идущих от ощущений.

Бихевиористы объясняют поведение через схему «стимул-реакция», выделили в поведении человека раздражитель, который выступает реакцией организма на внешние воздействия.

В своих исследованиях они отмечали, что организм не всегда реагирует на раздражители и поэтому они ввели такое понятие, как мотивация, которая позволяет устанавливать различия в реактивности.

Но, мотивацию они рассматривали как физиологическое явление, которое отвечает за разностный порог ощущения. Мотив в их понимании выполняет роль сенсбилизации [15].

В конце 19 в. У. Джемс, в рамках поведенческой теории, характеризует типы принятия решения (формирования намерения, стремления к действию) как сознательного преднамеренного мотивационного акта. Объекты мысли, задерживающие окончательное действие или благоприятствующие ему, он называет основаниями, или мотивами, данного решения [9].

Во второй половине 20-го века появились мотивационные концепции Дж. Роттера, Г. Келли, Х. Хекхаузена, Дж. Аткинсона, Д. Макклелланда, для которых характерным является признание ведущей роли сознания в детерминации поведения человека. Их взгляды расширили представление о мотивации и ввели в обиход научного языка новые понятия: социальные потребности, жизненные цели, когнитивные факторы, когнитивный диссонанс, ценности, ожидания успеха, боязнь неудачи, уровень притязаний.

Данные понятия составляют мотивационную структуру.

Ученые охарактеризовали все известные на сегодняшний день мотивы: мотив достижения, мотив affiliation, мотив власти и т. д. [15].

Зарубежные психологи характеризуя поведение, в рамках психических процессов, рассматривали механизм принятия решения.

На основе понимания принятия решения развилось представление о волевых процессах и саморегуляции человека [17, с. 451–512].

Зигмунд Фрейд выделял в поведении бессознательный компонент, позволяющий проявляться влечениям. Он выделил главное влечение человека - сексуальное влечение. Это влечение человек регулирует по средствам социальных норм и социальных моральных ценностей.

У. Макдугалл разрабатывал свою теорию в этом же направлении. Он выделил и описал 18 инстинктов (поиска пищи, родительский, половой, бегства и избегания опасных ситуаций, стадный (социальный) инстинкт, доминирования, обращения за помощью и пр.).

Автор охарактеризовал «гормическую» концепцию, согласно которой движущей силой социального и биологического поведения, выступает врожденная энергия, от которой зависит эмоциональное возбуждение и направляющая умственные и телесные действия организма к цели. В каждом проявляющемся инстинкте выступает определенная эмоция и она активизирует действия человека, вырабатывает стиль поведения [15].

В контексте «мотивационной» концепции Д.К. Мак-Клелланда также рассматривается поведение личности, определяющееся соотношением между ожиданиями (когнитивными единицами, заключающими предположения по поводу содержания и синхронности событий в будущем) и реальными событиями.

Автор выделяет положительные эмоции (доставляющие удовольствие) и отрицательные (вызывающие недовольство), порождённые фактом расхождения/совпадения между ожиданиями и событиями.

Для того чтобы разнообразить свою жизнедеятельность, но избежать опасной угрозы, люди стремятся к небольшим расхождениям между ожиданиями и событиями.

Мак-Клелланд характеризует мотив личности как сильную аффективную ассоциацию. Такие ассоциации сопряжены с упреждающей целевой реакцией и основаны на прошлой связи конкретных стимулов и положительных/отрицательных аффектов. Существуют мотивы приближения, в которых личность стремится реализовать свою жизненную перспективу (антиципацию), и мотивы избегания, блокирующие возможность ожиданиям (экспектациям) стать реальностью. В зависимости от того, какие ожидания и события поощряли родители в детских переживаниях, у ребёнка формировались устойчивые паттерны

поведения и соответствующая мотивация [19].

В теории взаимодействия-ожидания Дж. Хоманса, Дж. Хемфилда рассматриваются три основные переменные: действие, взаимодействие и настроение. Предпринимая какие-либо действия для достижения поставленной цели, личность вступает во взаимодействие с окружающими людьми, создавая совместную деятельность. В процессе такой совместной деятельности возникает и усиливается чувство взаимной симпатии, а также происходит принятие групповых норм. Каждый раз, вступая во взаимодействие с другими людьми, личность ожидает, исходя из чувств симпатии/антипатии, от этих людей позитивного или негативного поведения. Такое ожидание оказывает влияние на степень конструктивности взаимодействия личности с окружающими людьми [19].

В теории «целевого поведения» (path-goal theory) М. Эванса также рассматривается взаимодействие людей в процессе совместной деятельности, но с точки зрения лидерства в группе. М. Эванс полагает, что в группе всегда определяется лидер, который устанавливает систему поощрений людей за реализацию совместной деятельности. Люди должны понимать как лидер может поощрять за их деятельность. Также люди должны иметь представления о том, какое поведение может поощряться лидером. Если эти представления совпадают, то повышается мотивация к совместной деятельности, а если это не совпадает, то мотивация снижается и совместной деятельности между людьми не получается [13].

Социальный психолог В. Врум, исследуя поведение людей установил, что человек стремится к той деятельности, которая имеет вознаграждение. Исходя из этого ученый выделил ожидания человека:

1. Первый уровень отражает вероятность ожидаемого события и проявляется как его предвкушение. Человек стремится с помощью этого уровня приложить волевые усилия, для того, чтобы получить запланированный результат.
2. Второй уровень — ожидание вознаграждения. На этом уровне человек предпринимает дополнительные усилия для того, чтобы достигнуть высокого результата, и ожидает получения какого-либо вознаграждения или поощрения. Если ожидания не оправдываются, то возникают проблемы с мотивацией к осуществляемой деятельности.
3. Третий уровень — адекватность вознаграждения ожиданиям. Человек осознаёт, что ожидаемое вознаграждение соответствует тем усилиям, которые были применены в процессе выполняемой им деятельности.

Согласно теории ожиданий В. Врума, мотивационный эффект достигается с помощью мыслительного процесса, оценивающего реальность достижения поставленной цели и получения желаемого вознаграждения. В связи с этим можно выделить два типа ожиданий личности, влияющих на эффективность выполнения деятельности:

- первый тип ожиданий связан с совпадением усилий с результатом предполагаемой целью деятельности;
 - второй тип ожиданий предполагает соответствие эффективной деятельности желаемым результатам [19].
- Таким образом, человек должен ожидать, что выбранный тип поведения в осуществляемой деятельности приведёт к удовлетворению потребности.

Среди них можно отметить те, которые обращаются к понятию мотивации лишь для объяснения причин активности организма. О мотивации в этом случае говорят как о мобилизации энергии [36; 56]. При этом исходят из представлений, что естественным для организма является состояние неактивности и, чтобы произошёл его переход к активности, необходимы какие-то особые побудительные силы. Если же рассматривать живой организм как активный, то понятие мотивация, с точки зрения этих ученых, становится лишним.

По мнению авторов данных теорий, в основе мотивации лежит стремление каждого человека к самореализации собственных возможностей. Авторы этого подхода признают активную роль личности в своей жизни. От выбора, который совершает человек, зависит, в каком направлении пойдет его развитие [15].

А. Маслоу [30] выделил иерархию потребностей, на самой нижней ступени которой находятся физиологические потребности (они изначально заложены в организме). На второй ступени представлены потребности в безопасности (человек нуждается в защите). Далее следуют потребности в принадлежности и любви (необходима группа, в которой человек может найти возможность общения). На четвертой ступени иерархии расположены потребности в уважении (профессиональная компетентность, авторитет). На следующей нише стоят познавательные потребности (человек может посвятить время размышлениям, исследовательской деятельности, получению новых знаний, приобретению новых умений). Шестая ступень содержит эстетические потребности (красота, гармония). На самой высокой ступени возникает потребность самоактуализации (саморазвитие, самореализация).

Проблемой мотивов и мотивации занимались такие ученые, как К.Д. Ушинский, И.М. Сеченов, И.П. Павлов, В.М. Бехтерев, А.Ф. Лазурский, В.Н. Мясищев, А.А. Ухтомский, Л.С. Выготский, В.И. Ковалев, А.Н. Леонтьев, П.М. Якобсон и др.

Понятие мотивации в отечественной науке было введено юристом М.И. Петражицким в 1904 году в работе «О мотивах человеческих поступков». Мотивация необходима в процессе разработки гуманитарного направления в науке.

В отечественной психологии существует ряд научных концепций рассматривающих мотивацию с различных точек зрения:

- 1) потребностная концепция (Л.И. Божович, С.Л. Рубинштейн, П.В. Симонов): мотив взаимосвязан с потребностью, и стимулирует активность человека;
- 2) концепция «опредмечивания потребности» (А.Н. Леонтьев): мотив возникает осознанно, в процессе принятия решения о способности удовлетворить потребность. Мотивация появляется в процессе осознания цели деятельности, которая наделяется смыслом и становится новым мотивом;
- 3) концепция личностных диспозиций (Д.Н. Узнадзе, В.С. Мерлин, К.К. Платонов): личностными диспозиции регулируют поведение, и формируют структуру мотивации человека;
- 4) деятельностная концепция (А.Н. Леонтьев, К.А. Абульханова-Славская, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков и др.): ученые характеризуют мотивы как осознанное желание выполнять деятельность. Поэтому деятельность взаимосвязана с сознанием, и за счет проявления видов деятельности, сознание имеет возможность развиваться и совершенствоваться. К видам деятельности обычно относят - игру, учение, труд, общение. Таким образом, ученые по-разному понимают мотив, но все мнения сводятся к тому, что мотивация – это осознанный процесс, который стимулирует деятельность человека.

Мотивация активизирует различные сферы личности и позволяет планировать свою жизнедеятельность человеку.

1.2. Характеристика профессиональной мотивации

Профессия в переводе с латинского «говорить публично», т.е. заявлять о своей деятельности, увлечении.

Профессия характеризует трудовую деятельность человека, предмет его постоянных занятий, и раскрывает специфику знаний, умений, опыта, способствующий тому, что человек профессионально может осуществлять свою трудовую деятельность.

Профессионализм – выступает как показатель уровня овладения какой-либо профессией, транслирует мастерство и компетентность в профессиональной отрасли.

Профессионализм должен включать высокий уровень теоретических знаний, овладение трудовыми умениями, приобретения практического опыта.

Профессионализм возможен при условии обучения, прохождения курсов повышения квалификации, обучению специализации [22].

При предъявлении определенных требований к профессии, характеристике профессиональных способностей обычно говорят о профессиональной пригодности.

Профессиональная пригодность – это особенности человека, которая позволяет ему осуществлять определенную трудовую деятельность, показывать в ней эффективность, и высокие достижения.

Профессиональная пригодность возможно развивается только в процессе профессионального обучения и высокой профессиональной мотивации.

Высокое удовлетворение в профессии человек получает когда реализовываются такие условия, как высокая психогигиена труда и успех в профессиональной деятельности [13].

Психогигиена обеспечивается соблюдением определенных правил:

- разграничение личных и профессиональных отношений;
- соблюдение распорядка дня;
- выполнения компетенций, которые необходимы в деятельности;
- осуществлять только свои полномочия и ответственно подходит к совершаемой деятельности.

Внутренние условия успешности профессиональной деятельности:

- Создание конечного результата своей деятельности в своих представлениях.
- Планирование путей и способов достижения этого результата.
- Эмоционально-положительный настрой на работу.
- Проявление уверенного поведения, оптимистичный взгляд.
- Высокий уровень удовлетворенности жизнью.
- Морально-ценностные характеристик, соответствующие социальным нормам.

При неблагоприятных условиях труда, как правило, происходят деформации в профессиональном развитии. Развиваются профессиональные заболевания.

К неблагоприятным трудовым условиям относят:

- перенапряжение нервной системы и двигательного аппарата;
- психотравмирующие факторы, различного рода умственные перегрузки;
- резкие изменения режима работы и отдыха;
- монотонность в труде,
- неблагоприятный психологический климат, конфликтность в отношениях коллег;
- неблагоприятные условия труда, а именно недостаточная освещённость, плохая шумоизоляция, различная пыль, вызывающая заболевания, и определенного рода неблагоприятное отношение к работе.

Неблагоприятные условия труда формируют снижение мотивации к деятельности, низкую эффективность, плохую работоспособность и различные негативные психологические деформации.

Различные виды профессий в процессе трудовой деятельности развивают психологическую деформацию, которая приводит к профессиональным ошибкам.

Представители профессий типа «Человек-человек», постоянно работающие с людьми, больше всего подвержены профессиональным деформациям, так как происходит одностороннее восприятие окружающих, которое исходит от специфики профессии. Человеку тяжело становится адекватно реагировать на людей и реалистично оценивать их поступки и поведение в целом.

Можно выделить такие виды и проявления профессиональной деформации [22]:

- Состояние утомления человека в процессе труда – физиологические изменения в организме, провоцирующие снижение работоспособности, конфликтность между действиями человека и требованиями к нему. Утомление как правило протекает в виде усталости.

Длительное утомление, которое не разрешается отдыхом, человек не может переключиться и восстановить свои силы приводит к другим психологическим проявлениям:

- хроническому утомлению – это пограничное обратимое состояние, где проявляется раздражительность, апатия на работе, плохое настроение;

- переутомлению, вызывающее неврозы и соматические нарушения, раздражительность, замкнутость, агрессивность, высокая тревожность, депрессивность.

- Усталость – психическое состояние при утомлении. В психологии различают разные виды утомления:

- физическое (снижается выносливость организма, плохая координация движений, нет точности);
- умственное (резко снижается уровень внимания, памяти, тормозится мыслительный процесс);
- эмоционально – мотивационное (проявляется неустойчивость в мотивационной и эмоциональной сфере);

- Монотония – негативное психическое состояние, возникающее в условиях монотонной работы (одни и те же движения приводят к вырабатываемости);

- Психическая напряженность – появляется в результате трудных условий деятельности, конфликтов, предвосхищения неблагоприятного развития событий и сопровождается дискомфортом, тревогой.

В неблагоприятных условиях труда у человека могут возникать профессиональные заболевания.

Существует такое понятие, как эмоциональное выгорание. Подвержены люди, работающие в профессиях типа «человек-человек».

Симптомы: усталость, психосоматические проблемы, бессонница, отрицательное отношение к выполняемой работе, стандартизация общения, негативное отношение к себе, пессимизм, чувство вины.

Выделяют 3 основные стадии развития синдрома эмоционального выгорания [21]:

- На первой стадии человек истощен эмоционально и физически и может жаловаться на головные боли, простуду и общее недомогание.

- На второй стадии может развиваться отрицательное и обезличенное отношение к людям, с которыми работает, раздражение к ним и к себе. Чувство усталости и разбитости наблюдается даже после хорошего сна или выходных. Человек выполняет только необходимое, минимальное количество работы и не хочет ссориться ни с кем.

- Третья стадия выливается в полное отвращение ко всему на свете. Жизнь кажется неуправляемой, человеку тяжело сосредоточиться и проявлять различные эмоции.

Профессиональному выгоранию подвержены многие люди, которые имеют большой стаж в работе, но и также с маленьким опытом работы.

Молодые специалисты при высокой идеализации своей работы, окружающих людей, порой быстро разочаровываются и перестают реалистично воспринимать происходящие события.

Очень часто молодые люди завышают свое оценивание своих возможностей и профессионального опыта.

Поэтому, выполняя профессиональную деятельность, они быстро истощаются.

Таким образом, профессиональная мотивация личности позволяет стимулировать человеку свою деятельность и направлять деятельность окружающих людей.

Профессиональная мотивация стимулирует участников деятельности и приводит к определенным успехам в работе.

Профессиональная мотивация определяет не только правильность выбора профессионального пути и продуктивность трудовой деятельности, степень удовлетворенности результатами своего труда, но и успешность профессионального обучения.

Профессиональное обучение зависит от таких факторов, как:

- уровня развития человеком когнитивной сферы;
- особенность мотивационной сферы.

Ряд исследований доказали, что интеллектуальные способности взаимосвязаны с профессиональной мотивацией и приводят к высоким профессиональным достижениям.

Так, А.А. Реан [8] исследуя студентов изучил уровень их мотивации и специфику их учебной успеваемости. Он не установил положительной взаимосвязи между интеллектом и мотивацией студентов[4].

Профессиональная мотивация зависит во многом от положительного отношения человека к профессии, к специфике профессиональной деятельности.

В процессе выполнения своей профессиональной деятельности большую роль в повышении мотивации играет корпоративная культура.

Корпоративная культура может выражаться в особенности одежды, в дизайне помещения, в этике общения и т.д.

Изначально внешние атрибуты должны носить характер корпоративной культуры.

В дальнейшем главным в повышении мотивации при корпоративной культуре выступают ценности и нормы поведения сотрудников. Каждый человек должен ее поддерживать на работе и тем самым проявлять профессиональную мотивацию.

В целом корпоративная культура вырабатывается в сознании человека. Ценности могут носить позитивный характер, способствующий достижению целей организации и негативный, влияющий на спад эффективности деятельности.

Самое главное у сотрудников должно быть положительное восприятие своей работы.

Также должны быть выработаны поведенческие стереотипы и нормы, которые соотносятся с требованиями и поведением работников.

Выделяют следующие уровни корпоративной культуры:

1. Артефакты. Это провозглашенные ценности, которые видимы для других людей и которые заставляют действовать человека именно так, а не иначе. Ценности регулируют поведение.
2. Базовые представления. Те образы, которые формирует цель организации, и к которым нужно следовать, работая в этой организации или коллективе.

Шейн Э. видел развитие культуры корпоративной только на базовых представлениях. Ценности человек может оспаривать, а базовые представления являются частью организации и служат основой для успешного существования.

Г. Трайс и Дж. Бейер выделили такие компоненты корпоративной культуры:

Порядок в организации. Структурированные систематические действия сотрудников.

Организационная коммуникация. Где собираются события прошлого, настоящего и составляется прогноз будущих событий. Каждый сотрудник должен знать и стремится воплощать события в жизнь.

Язык общения. Это корпоративное общение, в котором присутствует такт, своя терминология, и межличностное взаимодействие. Это настраивает людей на определенное общение и поведение, которое имеет рамки дозволенности.

Зная корпоративную этику можно увидеть образ организации и составить представления о корпоративной культуре.

Существуют различные модели корпоративной культуры, которые с различных сторон ее рассматривают.

Модель Г. Харрисона выделяет четыре типа корпоративной культуры. Это - процесс распределения власти, ценностные ориентации личности, отношения индивида в организации, структуру организации и характер ее деятельности на различных этапах эволюции.

В основном организации используют один из типов модели [16, с.98]:

- Корпоративная культура, ориентированная на роль.
- Корпоративная культура, ориентированная на задачу.

- Корпоративная культура, ориентированная на человека.
- Корпоративная культура с ориентацией на власть

Социолог Т.Парсон разработал модель связь культуры и результата деятельности. Необходимо следовать социальной системе, которая функционирует в любом обществе.

«Инвесторская» модель - повышает мотивацию сотрудников, за счет покупки акции компании.

«Культура участия» - работа организуется персоналом компании, но при участии наемного персонала, тем самым стимулирует конкуренцию.

«Акционерная» корпоративная культура - активно привлекает сторонних людей для осуществления деятельности.

«Предпринимательская» культура – активно работает над конкуренцией и стремится сделать свою компанию лидирующей на рынке.

Работники всегда должны быть готовы к непредвиденным ситуациям, тем самым показывать руководству свою стрессоустойчивость и профессионализм.

Таким образом, профессионализм без мотивации не возможен. Только при наличии положительного отношения к профессии, к своей деятельности, можно повысить мотивацию и эффективности в деятельности.

Список литературы

1. Алехина, О.Е. Стимулирование развития работников организации /О.Е. Алехина // Управление персоналом. – 2002.- № 1. – С. 50-52.
2. Анисимов, В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации. Практическое пособие кадровика /В.М. Анисимова. - М.: Экономика, 2003. – 238 с.
3. Аширов, Д.А. Трудовая мотивация: Учеб. пособие для вузов /Д.А. Аширов. - М.: Велби, Проспект, 2005. – 164 с.
4. Белкин, В.Т. Мотивы и стимулы труда /В.Т. Белкин, Т.В. Белкина // Социальная защита. – 2001. - № 7. – С. 44-47.
5. Бурмистров, А.Т. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? /А.Т. Бурмистрова, Н.Б. Газенко // Управление персоналом. – 2002. - № 7.- С. 48-49.
6. Бухалков, М.И. Управление персоналом на предприятии: Учебник для вузов /М.И. Бухалков. - М.: Экзамен, 2005. – 327 с.
7. Ведерникова, О.Н. Коррупция: нравственно-правовой аспект. Коррупция политические, экономические, организационные и правовые проблемы /О.Н. Ведерникова // Сборник Материалов Международной научно-политической конференции. - М.: «Юрист», 2011.- 221 с.
8. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учеб. пособие для вузов /В.Р. Веснин. - М.: Велби, Проспект, 2007. – 328 с.
9. Гончарук, В.А. Развитие предприятия /В.А. Гончарук. - М: Высшая школа, 2001. – 262 с.
10. Десслер, Г. Управление персоналом /Г. Десслер. - М.: Бинوم. Лаборатория знаний, 2004. – 228 с.
11. Добролюбов, Е.А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала /Е.А. Добролюбов // Банковские технологии. – 2002. - № 3. – С. 41-44.
12. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие для вузов /А.П. Егоршин. - Н.Новгород: НИМБ, 2003. – 280 с.
13. Занько, Д.И. Адаптация, мотивация и развитие персонала отдела продаж /Д.И. Занько. - М.: Вершина, 2006. – 270 с.
14. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы /Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2003. – 430 с.
15. Кабаченко, Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами /Т.С. Кабаченко. - СПб.: «Питер», 2003. – 310 с.
16. Как мотивировать продуктивную работу персонала / Под ред. Лазарева В.С. - М., 2001. – 348 с.
17. Кибанов, А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: Учеб. пособие для вузов /А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: Экзамен, 2005. – 170 с.
18. Клюковская, И.Н. Современное состояние коррупции в России и проблемы ее предупреждения /И.Н. Клюковская. -Ставрополь: Изд-во СГУ, 2013. - 227с.
19. Ковалев, А. Г. Мотивы поведения и деятельности /А.Г. Ковалева. - М.: Пресс, 2000. – 284 с.
20. Королева, М.С. Роль коррупции в криминализации правоохранительной деятельности /М.С. Кровалева // Уголовное право. - 2014. №1.- С.106-109.
21. Коул, Дж. Управление персоналом в современных организациях /Дж. Коул. - М.: Вершина, 2002. – 256 с.

22. Лопатин, В.Н. Антикоррупционная политика в России: состояние и перспектива /В.Н. Лопатин // Вестник СПб МВД России.2012. №1. - С.3-8.
23. Малуев, П.А. Управление персоналом /П.А. Малуев. - М.: Альфа-Пресс, 2005. – 180 с.
24. Маслоу, А. Мотивация личности /А. Маслоу. - М., 2013. – 320 с.
25. Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов / Составитель Г.М. Мелков. - М., 2013. - 323 с.
26. Мескон, М. Основы менеджмента. Пер. с английского М. Альберта. - М.: Дело ЛТД, 2000. – 246 с.
27. Митин, А.Н. Антикризисное управление персоналом организации: Учеб. Пособие /А.Н. Митин. - СПб.: Питер, 2005. – 320 с.
28. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом в структурно - логических схемах: Учебник для вузов /Ю.Г. Одегов. - М.: Академический Проект, 2006. – 280 с.
29. Пономарев, И.П. Мотивация работой в организации: Монография /И.П. Пономарев. - М.: Едиториал УРСС. 2004. – 210 с.
30. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под. ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. - СПб.: Речь, 2011. - 448с.
31. Саакян, А.К., Зайцев Г.Г. Управление персоналом в организации. Учебное пособие для студентов ВУЗов /А.К. Саакян, Г.Г. Зайцев. - СПб.: Питер, 2002. – 346 с.
32. Самоукина, Н.В. Управление персоналом: российский опыт /Н.В. Самоукина. - СПб.: «Питер», 2003. – 220 с.
33. Соломанидина, Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала /Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - М.: Журн. «Управление персоналом», 2005. – 330 с.
34. Толкачев, В.В. Методология исследования коррупционных отношений в контексте современной теории права /В.В. Толкачев // Государство и право. 2014. №7. - С.14-20.
35. Уайтли, Ф. Мотивация /Ф. Уайтли. - М.: Вильямс, 2006. – 320 с.
36. Управление персоналом организации. Учебник. Под ред. Кибанова А.Я. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 336 с.
37. Фалмер, Р.М. Энциклопедия современного управления Т1. /Р.М. Фалмер. -М.: ЮНИТИ, 2000. – 420 с.
38. Федосеев, В.Н., Капустин С.Н. Управление персоналом организации: Учеб. пособие для вузов /В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. - М.: Экзамен, 2004. – 380 с.
39. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность: В 2-х т. Т.1./Х. Хекхаузен. - М.: Лотос, 2003. – 220 с.
40. Чирков, А. Мотивация и управление в канале сбыта /А. Чирков. - СПб.: ИД "Би", 2004. – 228 с.
41. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала /С.А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2006. – 218 с.
42. Шаталова, Н.И. Управление персоналом на производстве. Учебное пособие для ВУЗов /Н.И. Шаталова. - М.: Юнити-Дана, 2003. – 284 с.
43. Шедько, Ю.Н. Антикоррупционная устойчивость государственных и муниципальных служащих в системе устойчивого развития региона // Современные проблемы науки и образования /Ю.Н. Шедько. – 2014. – № 6. – С. 21-30.
44. Щербакова, Н.В. Проблемы правовой установки личности /Н.В. Щербакова. - Ярославль: Изд-во ЯГУ, 2013. – 160 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/diplomnaya-rabota/8586>