

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/91612>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

Содержание

III. Разработка рекомендаций по повышению уровня социального развития персонала ООО «Fazer»	2
3.1 Анализ существующей системы социального развития персонала организации ООО «Fazer»	2
3.2 Проблемы и основные направления совершенствования социального развития работников ООО «Fazer»	5
3.3 Оценка эффективности предложенных мероприятий на ООО «Fazer»	15
Заключение	18
Список используемых источников	19

личного и профессионального роста может побудить часть молодых специалистов искать более интересную, значимую работу. На это указывает то, что 1/3 не видят перспектив развития, возможностей проявления инициативы, достижения видимых результатов.

Негативные стороны или проблемы в организационной культуре:

- возникают конфликты между сотрудниками и администрацией (хотя это и рабочие моменты, но они имеют место быть);
- существуют неразрешенные конфликты между менеджерами и кладовщиками, очень частые и не прекращающиеся, по причинам несогласованности действий, и нечеткого выполнения своих обязанностей;
- большинство сотрудников жалуются на низкую заработную плату;
- некоторым сотрудникам не нравится существующая оргкультура.

Несмотря на то, что все сотрудники часто взаимодействуют между собой и знают друг друга, тем не менее, возникают споры и конфликты по рабочим моментам и из-за невыполнения своих обязанностей, за которые отвечает руководство, которое мало прислушивается к предложениям персонала по улучшению общего время отдыха (походы в боулинг и т.д.), улучшение культуры внутри организации и т.д., поэтому в конечном итоге, персонал просто перестает выдвигать свои варианты, зная, что они не будут услышаны и применены.

В настоящее время большое значение при организации деятельности любой организации уделяется повышению эффективности ее деятельности. Сотрудники предприятия являются одним из основных источников достижения цели. Таким образом, деятельности, направленной на повышение производительности персонала организации, уделяется серьезное внимание со стороны руководства.

Одним из самых эффективных рычагов воздействия на сотрудников любой организации является мотивация во всех ее проявлениях. Нематериальная мотивация сотрудников преследует те же цели, что и внедрение предприятием материальных видов стимулирования персонала. Первоочередным является улучшение эффективности работы персонала и, следовательно всей организации в целом.

Так же существуют и другие цели нематериального стимулирования:

- повышение квалификации персонала; появление у сотрудников новых умений и навыков;
- создание здоровой конкурентной среды в коллективе;
- повышение финансовых показателей предприятия;
- развитие творческого потенциала у сотрудников;
- увеличение прибыли компании.

Нематериальная мотивация персонала не разъединяет коллектив, а наоборот объединяет, в отличие от материальных видов стимулирования. Благодаря частому проведению различных мероприятий, тренингов и совещаний каждый работник чувствует принадлежность к общему делу. Такие процессы положительно сказываются на общей атмосфере в коллективе. Сотрудник, который работает ради исключительно материальной выгоды и никак не реагирует, и не воспринимает нематериальные поощрения, скорее всего, вообще не существует.

Опираясь на теорию Абрахама Маслоу, можно сделать вывод, что каждый человек нуждается в признании достигнутых высот, уважении и реализации своих творческих потребностей. На данных потребностях

построена система нематериального стимулирования сотрудника и соответственно способы мотивации. Виды нематериального стимулирования персонала рассматриваются в зависимости от финансовых возможностей компании, стиля руководства и корпоративной культуры. Существуют следующие виды нематериальной мотивации сотрудника:

- Социальная мотивация – возможность саморазвития и обучения, медицинская страховка, возможность карьерного роста. При социальной мотивации у работника появляется ощущение собственной значимости путем привлечения к принятию решений, делегированию важных полномочий, участие в управлении коллективом. Психологическая мотивация – основой является потребность каждого индивида в общении.
- Психологическая мотивация в нематериальных методах стимулирования должна внедряться одна из первых. Для создания благоприятной обстановки в коллективе необходимо учитывать интересы всего персонала. В этом виде мотивации важную роль играет авторитет и личный пример руководителя, и регулярное проведение корпоративных мероприятий.
- Моральная мотивация – данный аспект затрагивает потребность в уважении со стороны руководства предприятия и коллектива в целом. Самый эффективный инструмент в этом виде мотивации – это признание заслуг. Для этого используют знаки отличия, грамоты, доску почета и устную публичную похвалу.
- Организационная мотивация – этот вид мотивации проявляется заботой о сотруднике, его питании, отдыхе и организации рабочего места. Рассматриваемая мотивационная программа чаще всего проявляется путем приобретения новой оргтехники для персонала, обустройством спортивных залов, созданием комнаты отдыха или же открытием столовой. При помощи вышеперечисленных видов мотивации сотрудников компании разрабатывают целостные эффективные системы нематериальной мотивации персонала.

Такие системы в обязательном порядке будут учитывать экономические, политические, правовые и социальные внешние условия в которых работает компания. Любая компания может создать и применить на практике собственные способы и системы нематериального стимулирования сотрудников. Специфика работы компании, стиль менеджмента и характер коллектива именно от этих факторов будет зависеть набор мотивирующих инструментов. К примеру, если в коллективе преимущественно молодые и активные специалисты их может замотивировать совместное проведение досуга. Если же коллектив состоит из представителей старшего поколения, то интерес будет вызывать возможность дополнительных дней отпуска или семейная путевка на отдых или в санаторий [3,4].

Можно выделить самые эффективные методы нематериальной мотивации персонала:

- создание и поддержание комфортных условий труда;
- привлечение работников к принятиям решений;
- проведение мотивирующих тренингов и совещаний;
- публичная похвала;
- возможность постоянно повышать квалификацию;
- проведение конкурсов и квестов среди коллектива;
- поощрение в виде билетов на культурные мероприятия, туристические путевки;
- получение дополнительных оплачиваемых отгулов или дней отпуска;
- обеспечение гибким графиком;
- планирование карьерного роста сотрудников;
- предоставление льгот и скидок на услуги или товар предприятия;
- при выполнении поставленных задач предоставляется больше свободы действий;
- возможность дополнительного заработка;
- поздравление сотрудника со значимыми датами;
- организация льготного или бесплатного питания персонала.

Данный перечень можно продолжить в зависимости от специфики компании. Такие методы влияют на весь коллектив компании, что позволяет добиться гораздо большего эффекта, чем индивидуальная материальная мотивация более успешных сотрудников. Большой эффект при мотивации сотрудников будет при системном действии. Система нематериальной мотивации сотрудников должна быть отлаженной и стать частью корпоративной культуры компании.

Система должна быть в открытом доступе для всех сотрудников, что дает возможность знать обо всех возможных видах поддержки от компании. Во время разработки нематериальной системы стимулирования необходимо учитывать следующие факторы:

- созданная на предприятии система мотивации вовлекает всех сотрудников компании;

- система мотивации ориентирована на развитие самых значимых направления работы предприятия;
- мотивационную программу необходимо подвергать периодическому обновлению и пересмотру;
- необходимо учитывать и выявлять потребности всех сотрудников и «подстраивать» инструменты стимулирования под каждую группу коллектива.

Важнейшим требованием к действующей системе нематериального стимулирования сотрудников – это документальное закрепление. Данное действие значительно повышает ее открытость и позволяет познакомиться с системой мотивирования каждому работнику компании.

Создание системы нематериальной мотивации сотрудников вытекает в определенные затраты для компании. Во время действия система приносит гораздо больший доход, чем прямые затраты на премии.

Еще один из факторов успеха – это подбор сотрудников с внутренней самомотивацией. Такие работники легко восприимчивы на высокую эффективность предприятия и высокую лояльность компании.

Инициативные, энергичные и активные сотрудники являются залогом успеха компании. Поэтому правильно построенная система стимулирования сотрудников важнейшая задача кадровой политики любой компании. Разработать, а затем утвердить систему нематериальной мотивации сотрудников в компании – это не конец работы. Необходимо систематически отслеживать эффективность работы системы, вносить изменения и корректировки, налаживать обратную связь с персоналом.

Список используемых источников

1. Актуальные проблемы социального развития. Философские и социологические исследования [Электронный ресурс]: материалы II научной конференции студентов и школьников / отв. ред. А.Г. Деменев, И.Ф. Верещагин; Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М.В. Ломоносова. – Электронные текстовые данные. – Архангельск: САФУ, 2019. – 205 с
2. Башмаков В.И. Управление социальным развитием персонала: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. – 2-е изд. – М. : Издательский центр «Академия», 2014. – 240с.
3. Васильева О.О. Исследование социально-экономических и политических процессов: учебное пособие / О.О. Васильева, Е.В. Ушакова. – СПб.: Издательство СанктПетербургского университета управления и экономики, 2015. – 206 с.
4. Зайцев Г. Работа с персоналом в современных условиях хозяйствования: Методические рекомендации. СПб., 2015
5. Камерон К.С., Куинн, Р.Э. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб. : Питер, 2014.-187с.
6. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс : учеб. пособие для студентов вузов. 4-е изд., испр. и доп. М., 2012. 983 с.
7. Скворцова Н. Персонал. Мотивируем или демотивируем? // Управление человеческим потенциалом. – 2016. - № 4
8. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие / сост. О. Е. Стеклова. – Ульяновск : УлГТУ, 2016. – 104 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/kursovaya-rabota/91612>