

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://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/115521>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Теория управления

ВВЕДЕНИЕ 2

ГЛАВА 1. Теории мотивации труда 5

1.1 Теории потребностей 5

1.2 Теория мотивации достижения успехов и теория справедливости 6

1.3 Двухфакторные, процессуальные теории мотивации и теория атрибуции 7

ГЛАВА 2. Методология построения системы мотивации персонала 11

2.1 Современные инструменты мотивации труда персонала 11

2.2 Эффективные методы мотивации персонала 14

2.3 Способы повышения мотивации персонала в организации 16

ГЛАВА 3. Особенности разработки и внедрения современной модели мотивации эффективности труда на предприятиях 20

3.1 Система мотивации на предприятии 20

3.2 Методика и принципы мотивации труда 22

3.3 Система мотивации персонала предприятия 24

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 29

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ 31

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность работы. В условиях рыночной экономики возрастают роль и значение перестройки системы мотивации и социально-трудовых отношений как основного источника повышения эффективности производства и благосостояния населения. При таких условиях важным является системный подход к определению сущности социально-экономической мотивации персонала, механизма ее регулирования и оптимизации на уровне взаимодействия интересов предприятия и работника.

Мотивация - это процесс стимулирования какого-либо человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей, как своего предприятия, так и личных целей. Это внутренняя сила, побуждающая индивида к действию.

Мотивация труда - это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.

Значительный вклад в развитие теории и практики мотивации трудовой деятельности сделали Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет и Л. Гилбрет, Г. Эмерсон, М. Фоллет, а также О. Шелдон, А. Файоль, Э. Мэйо.

Известными авторами современных теорий мотивации на Западе стали А. Маслоу, Ф. Герцберг, Л. Портер, Е. Лоулер, Др. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, В. Врум и другие.

Значительный вклад в создание и развитие теорий мотивации сделано российскими учеными. Так, М. Вольский считал необходимым улучшать физические, моральные и интеллектуальные условия существования человека. А по мнению Г. Цехановецкого, многие стремятся это сделать, прежде всего, за счет других.

2

М. Туган-Барановский один из первых в мире разработал четкую классификацию потребностей, выделив пять основных групп: 1) физиологические; 2) половые; 3) симптоматичные инстинкты и потребности; 4) альтруистические; 5) потребности практического характера. Он также один из первых акцентировал внимание на значимости духовности человека в развитии экономики.

Весомый вклад в развитие мотивационной теории внес основатель «школы научного управления» американский инженер Ф. Тейлор, который считал, что основой эффективной работы являются два основных компонента: высокая заработная плата и низкие затраты.

Для материальной заинтересованности рабочих Ф. Тейлор разработал специальную систему сдельной заработной платы, согласно которой работники, что выполнили и перевыполнили норму, оплачивались по повышенным, против обычных тарифных ставок и расценок, а те, что не выполнили норму оплачивались по пониженным ставкам, то есть подвергались штрафу.

В условиях современности проблема мотивации трудовой деятельности в России приобрела важное значение, поскольку решения насущных общественных потребностей возможно лишь при условии создания надлежащей мотивационной основы, способной побудить персонал предприятий к эффективной деятельности. Речь идет о применении таких форм и методов стимулирования личности, которые бы способствовали высокой результативности ее работы.

Проблемой исследования является доказательство необходимости совершенствования способов мотивации персонала в организации.

Цель работы заключается в рассмотрении теорий мотивации и исследовании современного представления о мотивации персонала.

Объект исследования является стимулирование и мотивация к труду персонала организации.

Предметом исследования: основные методы и модели мотивации к труду, а также способы стимулирования персонала.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть теории и методы мотивации.
2. Охарактеризовать современные инструменты мотивации труда персонала.
3. Изучить способы повышения мотивации персонала в организации.
4. Раскрыть особенности разработки и внедрения современной модели мотивации эффективности труда на предприятиях.

В ходе изучения проблемы данной курсовой работы была выдвинута следующая гипотеза исследования: мотивация персонала в организации нуждается в совершенствовании.

Методы исследования. Для решения поставленных задач использовался комплекс взаимодополняющих методов исследования: методы теоретического анализа литературы по исследуемой проблеме; методы изучения, обобщения и анализа опыта существующих результатов.

Структура работы: введение, основная часть, заключение, список использованных источников.

Объем работы: 28 страниц печатного текста.

Список литературы содержит 26 источников.

ГЛАВА 1. Теории мотивации труда

1.1 Теории потребностей

Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900-1910), после чего данный термин стал широко использоваться для объяснения причин поведения людей и животных. В менеджменте это психологическое явление используется для выявления рычагов влияния на поведение тех или иных

З

работников фирмы с тем, чтобы, используя эти рычаги, моделировать ситуации, когда индивиды согласны работать в соответствии с общеорганизационными целями.

Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, определяют ее формы, придают этой деятельности направленности, ориентированной на достижение личных целей и целей организации [2, с.4].

Существуют различные теории мотивации индивидов в организации. Современные теории мотивации разделяют на две группы: содержательные и процессионные. Рассмотрим некоторые из них.

Содержательные теории мотивации представляют собой попытки определить и классифицировать потребности людей, побуждающие их к действиям.

Представители их пытаются идентифицировать различные факторы мотивации, в частности человеческие потребности, которые, по их мнению, определяют поведение людей.

Американский исследователь Генри Маррей наравне с органическими (первичными) выделил вторичные (психогенные) потребности, которые усматривал результатом обучения

и воспитания: потребность в достижении успеха, агрессии, независимости и противодействии, в уважении и защите, в доминировании и привлечении внимания, избегании неудач, помощи и взаимопонимании, познании и объяснении тому подобное. В социопсихической теории мотивации Е. Мэйо придано значение нематериальным стимулам и мотивам, особенно тем, что предусматривают восприятие индивида группой, поощрение его действий другими людьми.

Американский психолог А. Маслоу рассматривал проблемы мотивации сквозь призму иерархии потребностей человека, выделяя среди них: [22, с.30]

- физиологические потребности;
- потребность в безопасности;
- социальные потребности (принадлежности, причастности, статуса, любви);
- потребность уважения, признания;
- потребность в самоактуализации.

Теория потребностей К. Алдерфера базируется на трех уровнях потребностей:

- существование (existence) – физиологические потребности и потребности безопасности;
- взаимоотношений (relatedness) – потребность в межличностных отношениях;
- рост (growth) – потребность самореализации и уважения.

Каждая потребность, в отличие от потребностей А. Маслоу, может довольствоваться независимо от других.

1.2 Теория мотивации достижения успехов и теория справедливости

Деятельность, направленная на достижение успеха, связана с мотивом достижения успеха и мотивом избегания неудачи. Основателями этой теории считают американских ученых Д. Мак-Клелланда, Д. Аткинсона и немецкого ученого Х. Хекхаузена. Она сосредотачивается на том, что поведение людей, мотивированных на достижение успеха и во избежание неудачи, отличается. Руководитель должен знать, что мотивированные на успех лица ставят перед собой положительную цель, достижение которой расценивается как успех.

1. Аликина, Е.В. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебное пособие / Е.В. Аликина, Л.М. Ильич. – К.: Алерта, 2010. – 734 с.

2. Бакулина, Е. С. Мотивация персонала предприятий: теоретический аспект / Е. С. Бакулина // Весн. нац. университета: сб. наук. пр. – 2016. – Вып. 4 (44), ч. 5. – С. 3-10.

3. Бердников, А. Система стимулирования труда / А. Бердников // Кадровик. – 2017. – № 9. – С. 23-25.

4

4. Бурмистров, А. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? / А.Бурмистров // Управление персоналом. – 2014. – №7. – С. 48-49.

5. Бойко, Е.В. Мотивация персонала: Учебное пособие / Е.В. Бойко и др. – ЗДИА, 2014. – 310 с.

6. Гавкалова, Н.Л. Менеджмент персонала: Учебное пособие / Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2011. – 304 с.

7. Герчиков, В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: учеб. пособ. / В. И. Герчиков. – М.: ГУ ВШЭ, 2011. – 280 с.

8. Данюк, В. Мотивация как фактор активизации трудового поведения / В. Данюк, А.Чернушкина // Аспекты труда. – 2015. – № 4 – С. 32-36.

9. Дмитриева, В. Совершенствование системы мотивации работников / В. Дмитриева // Человек и труд. – 2016. – № 2. – С. 38-39.

10. Жуковский, И. В. Методика развития мотивации / И. В. Жуковский // Управление персоналом. – 2017. – № 13. – С. 55-56.

11. Иванова, С. В. Мотивация на 100% / С. В. Иванова. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. – 288 с.

12. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.

13. Колот, А. М. Мотивация персонала: Учебник / А. М. Колот. – К.: КНЭУ, 2012. – 345 с.

14. Комаров, Е. И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего»: учебное пособие / Е.И. Комаров. – Москва: ИНФРА-М, 2010. – 134 с.

15. Липер, Р.У. Мотивационная теория эмоций / Р. У. Липер. – СПб.: Питер, 2014. – С. 210.
16. Лукьянченко, Н.Д. Мотивация персонала: Учебное пособие / Н.Д. Лукьянченко, Л.Л. Бунтовская. – Донецк, ДонНУ, 2013. – 302 с.
17. Леонтьев, А.Н. Потребности, мотивы и эмоции / А.Н.Леонтьев. – М.: Изд-во Моск. Ун-та, 2014. – 168 с.
18. Магура М. И. Секреты мотивации / М. И. Магура, М. Г. Курбатова. – М.: Управление персоналом, 2011. – 656 с.
19. Мотивация персонала: учебное пособие. Практические задания (практикум) / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, С.Н. Апенько, А.И. Мерко. – Москва: Альфа-Пресс, 2011. – 633 с.
20. Москвичев, С. Г. Проблемы мотивации в психологических исследованиях / С. Г. Москвичев. – К.: 2012. – 143 с.
21. Палеха, Ю.И. Менеджмент персонала: Учебное пособие / Ю.И. Палеха. – М.: Изд-во «Лира-К», 2010. – 338 с.
22. Ричи, Ш. Управление мотивацией: Учеб. пособие / Ш. Ричи. – М.: Юнити, 2014. – 56 с.
23. Семькина, Н. В. Социально - экономическая мотивация труда: методологические оценки эффективности и принципы регулирования: Монография / М.В. Семькина. – М.: Мавик, 2013. – 49 с.
24. Травин, В. В. Мотивационный менеджмент: модуль III. учеб.-практич. пособ. / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М.: Дело, 2012. – 96 с.
25. Управление персоналом / Под ред. Б.Ю. Сербиновского и С.И. Самыгина. – М.: Приор, 2016. – 432 с.
26. Уткин, Э. А. Основы мотивационного менеджмента / Э. А. Уткин. – М.: Издательство ЭКМОС, 2016. – 352 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://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/115521>