

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/kursovaya-rabota/140970>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА 5

1.1 Мотивация и стимулирование труда персонала: значение, способы и концепции 5

1.2 Особенности мотивации и стимулирования труда персонала в организации 13

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ ПРАКТИКИ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ПАО «ДЕТСКИЙ МИР» 18

2.1 Характеристика и особенности функционирования ПАО «Детский мир» 18

2.2 Анализ управления мотивация труда персонала в ПАО «Детский мир» 21

3 ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

В ПАО «ДЕТСКИЙ МИР» 27

3.1 Мероприятия по совершенствованию мотивации труда персонала

в ПАО «Детский мир» 27

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий 30

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 34

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 36

ПРИЛОЖЕНИЯ 38

Задача трудовой мотивации персонала с целью повышения эффективности экономической деятельности всегда остро стояла перед менеджментом фирм [7, с. 45].

Многие компании используют в основе своей мотивационной деятельности выводы, сделанные такими известными исследователями как А. Маслоу, Ф. Герцберг, С. Адамс, В. Врум и др.

Однако наиболее широко применяются 2 основные теории: иерархия потребностей по А. Маслоу и теория надобностей К. Альдерфера так как они наиболее точно описывают те мотивы, которые побуждают людей работать эффективнее.

Так же проанализируем концепцию партисипативного управления и теорию «Z» У. Оучи, как пример современных подходов к мотивации персонала, используемых в различных фирмах.

Согласно пирамиде А. Маслоу, у человека есть 5 основных потребностей (рисунок 1) [6, с. 15].

Пирамидообразная модель иерархии потребностей А. Маслоу подчеркивает невозможность перехода на новый уровень без удовлетворения потребностей, находящихся в основании пирамиды. Например, если человек долгое время не удовлетворял потребность в еде, вряд ли он сможет эффективно заниматься бизнесом или любоваться пейзажами [20, с. 69].

Значение пирамиды потребностей А. Маслоу для современного бизнеса состоит в том, что руководители компаний начали выстраивать корпоративную систему мотивации учитывая неоспоримые потребности каждого человека.

Пирамида А. Маслоу послужила основой теории мотивации Клейтона Альдерфера, которую называют «теорией трех факторов» или «теорией потребностей».

Рисунок 1 - Пирамида потребностей Маслоу

По мнению К. Альдерфера у человека существует лишь 3 основных потребности в (рисунок 2) [4, с. 126]:

- существовании;
- социальных связях (уважении);
- росте (самовыражении)

Рисунок 2 - Теория К. Альдерфела (ERG)

Альдерфел установил следующие закономерности:

- чем меньше удовлетворены потребности существования, тем сильнее они проявляются;
- чем слабее удовлетворены социальные потребности, тем сильнее действие потребности существования;
- чем меньше удовлетворены потребности личностного роста, тем сильнее становятся социальные

потребности.

Теория Альфреда полезна при мотивации сотрудников тем, что, зная степень удовлетворенности одних потребностей можно мотивировать сотрудника на удовлетворение иных потребностей. Данную теорию активно используют при построении корпоративной системы мотивации [11, с. 217].

В отличие от теории Маслоу удовлетворение потребностей согласно теории К. Альдерфела может происходить в любом направлении, что удобно для компании. Если фирма не может обеспечить удовлетворения потребности сотрудника в росте, то может заменить это социальными связями и т.д. Разработанная американским профессором У. Оучи теория «Z» дополняет теорию «X» и «Y» Д. Мак-Грегора и основана на японском опыте управления [19].

Главной особенностью теории У. Оучи является ее коллективистская направленность. Согласно теории «Z», на предприятие должны влиять ценности всей фирмы, которые должны совпадать с ценностями работников. Для этого необходимо развивать корпоративную культуру, направленную на формирование лояльности, доверия, солидарности и преданности у сотрудников целям компании.

Принципы теории «Z»:

- коллективное принятие решений;
- учет влияния биологических и социальных потребностей на мотивы людей;
- каждый работник должен нести ответственность за свой труд;
- контроль труда должен производиться посредством KPI;
- необходимо организовывать мероприятия по саморазвитию;
- кросс функциональные ротации для сотрудников для лучшего понимания бизнес процессов обязательно должны присутствовать;
- медленное продвижение по карьерной лестнице;
- человек – главное звено в компании.

Данная теория описывает сотрудника, у которого есть желание продолжительное время работать в компании, он «командный игрок», его цели стабильны.

Теория «Z» имеет ряд преимуществ и недостатков, рассмотренных в таблице 1 [5].

Таблица 1 - Преимущества и недостатки теории «Z» У. Оучи

Преимущества теории «Z» Недостатки теории «Z»

Главное внимание уделяется мотивированию всего коллектива и поощрению инициативы Стремление нанять «себе подобных» работников

Дружеское общение руководителей и подчинённых Патриархальные ценности и традиции

Медленный карьерный рост Не всех устраивает медленный карьерный рост

Обучение без отрыва от рабочего места

Возможность обучения

Использование данной теории наиболее присуще предприятиям бывшего СССР, где сотрудники работают целыми поколениями. Концепция партисипативного управления исходит из того, что если работник принимает участие во внутриорганизационной деятельности и это приносит ему удовлетворение, то работать он будет с большей отдачей.

Партисипативное управление может быть реализовано по следующим направлениям:

- Самостоятельное принятие решений в отношении осуществления своей деятельности (режим работы, средства ее осуществления и т.д.);
- Согласование с работником тех целей, к которым он будет стремиться;
- Право работника контролировать количество и качество выполняемой им работы, устанавливается ответственность за результаты деятельности;
- Рационализаторские предложения по повышению эффективности фирмы и отдельных подразделений поощряются;
- Возможности самостоятельно выбирать рабочую группу исходя из личных и профессиональных предпочтений.

Руководство с помощью управления мотивацией сотрудников может повышать эффективность их труда, улучшать моральное и материальное состояние и т.д.

Грамотно выстроенная мотивация – залог успеха компании. Если сотрудники заинтересованы в качественном выполнении своих обязанностей, приближающих компанию к поставленным целям, им не безразлично как свое профессиональное будущее, так и будущее компании – значит мотивация построена успешно.

Модель мотивационного процесса представлена на рисунке 3 [18, с. 63].

Рисунок 3 - Модель мотивационного процесса

В основе мотивации находятся потребности человека, представляющие собой мотивы, которые в свою очередь определяют поведение человека (целевые установки). Сложность состоит в оценке индивидуальных потребностей.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ». 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // «Собрание законодательства РФ». 2000. N 26. Ст. 2729.
3. Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // «Собрание законодательства РФ». 1995. N 21. Ст. 1929.
4. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебное пособие / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - М.: МГУ, 2019. - 497 с.
5. Все преимущества и недостатки теории «Z». [Электронный ресурс]. URL: <https://berichnow.ru/motivaciya/teoriya-z-vse-ee-preimushhestva-i-nedostatki> (дата обращения: 23.09.2020).
6. Джерри У. 151 быстрая идея. Как вдохновить персонал на работу / У. Джерри. - М.: Диля, 2018. - 587 с.
7. Драчева Е.Л. Менеджмент : учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов. - 17 - е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2017. - 304 с.
8. Иванова С.В. Мотивация на 100%: а где же у него кнопка? / С.В. Иванова. - М.: Альпина Бизнескукс, 2019. - 268 с.
9. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 301 с.
10. Кускеева О.О. Мотивация персонала / О.О. Кускеева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2020. - № 5-2. - С. 78-83.
11. Лазарев С.В. Мотивационные программы по удерживанию сотрудников в компании / С.В. Лазарев // Мотивация и оплата труда. - 2019. - №3. - С. 216-223.
12. Листик Е.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Е.М. Листик. - М.: Изд. Юрайт, 2019. - 300 с.
13. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом (для бакалавров) / В.В. Лукашевич. - Москва : КноРус, 2016. - 270 с.
14. Мандель Б. Р. Когда людям интересно, они поймут все на свете / Б. Р. Мандель // Ректор вуза. - 2019. - № 3. - С. 56-70.
15. Мескон М. Основы менеджмента. Классическое издание / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М: Вильямс, 2020. - 672 с.
16. Мухаметьянов Д.Х. Стимулирование как метод управления персоналом / Д.Х. Мухаметьянов // Экономика и социум. - 2014. - № 4. - С. 319-323.
17. Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия. 14-е изд., перераб. и доп. / Г.В. Савицкая. - Москва: ИНФРА-М, 2017. - 680 с.
18. Тебекин А.В. Теория управления [Текст] : учебник / А. В. Тебекин. - М.: Кнорус, 2017. - 342 с.
19. Трилиская Я.С. Применение модели Уильяма Оучи для анализа системы контроля в современных организациях / Я.С. Трилиская // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 3. Ч. 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2017/03/4458> (дата обращения: 23.09.2020).
20. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие / под общ. ред. Г.И. Михайлиной. - 3-е изд. - Москва : Дашков и К, 2020. - 279 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/140970>