

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/142045>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1. Теоретические основы мотивации трудовой деятельности сотрудников предприятия 4

1.1. Мотивация трудовой деятельности персонала: понятие, виды 4

1.2. Характеристика структуры и стадий мотивации трудовой деятельности 7

2. Анализ системы мотивации персонала ООО «Спектр» 13

2.1. Общая характеристика ООО «Спектр» 13

2.2. Оценка эффективности и мотивации трудовой деятельности персонала 15

2.3. Рекомендации по совершенствованию мотивации трудовой деятельности персонала ООО «Спектр» 23

Заключение 26

Список использованных источников 27

Приложения 29

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы работы. Система мотивации и стимулирования труда персонала выполняет важнейшую роль в системе управления организации. Обеспечение соответствующего уровня мотивации позволяет решать такие задачи, как повышение производительности труда, и, соответственно, выручки организации, снижение текучести кадров и уменьшение затрат на подбор, отбор и адаптацию нового персонала, улучшение социально-психологического климата и т.д. В современном экономическом развитии одним из ведущих мест является развитие систем мотивации труда, вопросы которой представлены в трудах разного рода авторов, таких, как: Асалиев А.М., Алюян О.Ф., Данилюк А.А., Куренкова А.О. и др.

Цель курсовой работы – представить направления улучшения мотивации труда работников в компании.

Задачи курсовой работы:

- раскрыть сущность и содержание мотивации трудовой деятельности персонала;
- охарактеризовать структуру мотивации трудовой деятельности и ее стадии;
- провести исследование способов мотивации труда персонала предприятия;
- представить рекомендации по совершенствованию мотивации сотрудников предприятия.

Объектом исследования в работе является ООО «Спектр» г. Мытищи Московской области.

Предметом исследования в работе выступают факторы мотивации труда персонала в ООО «Спектр».

Методы исследования: методы индукции и дедукции, метод сравнения, индексный метод.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1. Мотивация трудовой деятельности персонала: понятие, виды

Мотивация - влечение или потребность, которая является побудителем людей к действию с некоей четкой целью. Потребность выступает в качестве внутреннего аспекта мотивации, а цель - ее внешнего аспекта.

Мотивация является внутренним состоянием человека, которое неразрывным образом связано с потребностями, выступает в качестве активатора действий человека и приводит его к заданной цели. Мотивация отражает такое состояние личности, которым определяется уровень активности и направленности человеческих действий в данной ситуации. Мотив может быть представлен в качестве повода, причины, объективной необходимости что-либо сделать, побуждения к определенно-го рода действию.

Мотивация труда представляет собой стремление работника удовлетворять собственные потребности (приобретать определенные блага) с помощью своей трудовой деятельности. В состав мотива труда включают следующие элементы:

- 1) потребности, удовлетворения которых хочет рабочий;
- 2) блага, которые являются способными удовлетворить данного рода потребность;
- 3) трудовые действия, являющиеся необходимыми для получения данного рода благ;
- 4) цена (то есть затраты материального и морального характера, которые неразрывным образом связаны с осуществлением данного трудового действия) .

Мотивы труда могут появляться тогда, когда в распоряжении общества (или же самого субъекта управления) имеется необходимый набор благ, который соответствует социально обусловленным потребностям человека. С целью приобретения данного рода благ необходимыми являются трудовые усилия работника. Именно трудовая деятельность предоставляет возможности работнику приобрести данного рода блага с меньшими материальными и моральными затратами, чем прочие виды деятельности. Мотив труда появляется только тогда, когда труд (или работа) являются если не единственной, то, во всяком случае, важной предпосылкой получения блага .

Мотивы труда весьма различаются по потребностям, которые человек стремится удовлетворить при помощи трудовой деятельности; вместе с тем по благам, которые являются необходимыми человеку для удовлетворения собственных нужд; вместе с тем по уровню цены, которую работник способен заплатить за получение необходимых благ . Однако во всех данных случаях удовлетворение потребностей обязательно связано с его трудовой деятельностью.

Могут быть выделены группы мотивов труда, которые представляют в совокупности единую систему. К примеру, характерными являются мотивы содержательности производительности труда; общественной полезности труда; статусные мотивы, которые связаны с общественным признанием плодотворности трудовой деятельности человека; мотивы приобретения материальных благ; вместе с тем мотивы, которые ориентированы на определенную интенсивность выполняемой работы .

Далее будут рассмотрены важнейшие виды мотивации.

1 вид - внешняя мотивация (которую иначе называют экстринсивной) является мотивацией, у которой нет связи с содержанием определенного рода деятельности, но при этом она обусловлена по отношению к компании внешнего характера обстоятельствами.

2 вид - внутренняя мотивация (которую иначе называют интринсивной) является мотивацией, которая связана не с обстоятельствами внешнего характера, а с непосредственно самим содержанием деятельности.

3 и 4 виды - положительного и отрицательного характера мотивация. Мотивацию, которая базируется на стимулах положительного плана, называют мотивацией положительной. Мотивацию, которая базируется на стимулах отрицательного плана, именуют мотивацией отрицательной.

5 и 6 виды - устойчивая и неустойчивая мотивация. В качестве устойчивой называется мотивация, которая базируется на человеческих нуждах, так как она не требует какого-либо подкрепления на дополнительной основе .

С целью увеличения уровня трудовой мотивации весомое значение имеет характер усвоенных индивидуумом норм и ценностей труда, которые дают смысл всей трудовой деятельности в дальнейшем, определяют его образ жизни. Участие детей в производительном труде, к примеру, само по себе на мотивацию не влияет. Но достаточно важно, какие нормы и правила трудовой жизни здесь будут реально усвоены.

Поведение, которое называется трудовым, определяют мотивацией труда, формирование которой, вместе с тем, происходит под определенно-го рода воздействием потребностей, интересов, ценностей и разных идеалов, ориентаций ценностного характера, мотивов и разных установок. Потребности выступают в качестве глубинных источников возникновения разных интересов. Формирование интересов происходит посредством идеалов, ценностей и мотивов. Вместе с тем, на интересы и ценности оказывает воздействие непосредственного характера трудовая ситуация в компании, которая определяется всей совокупностью показателей планового и оценочного характера, решений в административном плане и разной системы стимулов.

1.2. Характеристика структуры и стадий мотивации трудовой деятельности

Исследования ученых стран Запада демонстрируют, что мнение руководящего звена компании по вопросу мотивации персонала, как правило, может не совпадать с мнением персонала. По данной причине с целью установления оптимального характера стратегии должны быть использованы специального характера

методики.

А.А. Данилюк включает в систему мотивации и стимулирования персонала цели и задачи, стратегии и политики, принципы, функции, структуру и технологии мотивации и стимулирования работников, характеризуя структуру как совокупность видов мотивации.

Правомерным является, во-первых, структуру представлять в качестве устойчивой совокупности компонентов системы и связей между ними, которыми обуславливаются целостность и достижение ее целей.

Во-вторых, в составе структуры системы мотивации сотрудников является необходимым принимать во внимание не только виды, но и методы мотивации, а вместе с тем ее предназначение в структуре системы более высокого порядка - всей организации. В связи с этим, система мотивации сотрудников

Нормативно-правовые источники

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2018. – 64с.

2. Гражданский кодекс РФ. Части 1-4 по состоянию на 03.08.2018 г. – М.: Омега-Л, 2019. – 478с.

3. Трудовой кодекс РФ по состоянию на 28.12.2018 г. – М.: Омега-Л, 2019. – 192с.

Учебники, монографии, брошюры

4. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Сланченко Л.И. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2016. – 176с.

5. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 150с.

6. Данилюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие. - Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. – 304с.

7. Ляников Н.В., Дудин М.Н., Чеканов Е.В. Экономика и социология труда: Учебное пособие. – М.: КноРус, 2017. – 280с.

Периодические издания. Интернет-ресурсы

8. Алоян О.Ф. Место и роль мотивации труда на предприятии // Научно-практические исследования. – 2020. - №4-2. – С.7-10.

9. Бексултанова А.И., Бетрахмадова Х.М., Ахмадов У.М. Влияние мотивации на трудовую деятельность и стимулирование работников // ФГУ Science. – 2018. - №1. – С.18-21.

10. Гвоздев А.А. Мотивация труда как фактор повышения эффективности управления персоналом // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2020. - №6. – С.21-25.

11. Илларионова С.А., Гордеева Е.В. Мотивация в управлении трудовой деятельностью // Форум молодых ученых. – 2018. - №5-1. – С.1318-1323.

12. Куренкова А.О. Структура, методы и показатели эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала организации // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: Сборник научных статей по результатам III международной научно-практической конференции. – М.: Формат, 2018. – С.136-143.

13. Мотивация и стимулирование персонала в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kadriuem.ru/motivacija-personala/>.

14. Мыльникова Л.А. Проблемы совершенствования мотивации труда при управлении персоналом в современных условиях // Наука Красноярья. – 2020. 0 Т.9. - №1-2. – С.72-76.

15. Николаев А.А. Мотивация трудовой деятельности // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. – 2018. - №1. – С.26-34.

16. Пьянкова Л.А. Проблема мотивации труда персонала // Вестник Сибирского государственного индустриального университета. – 2020. - №1. – С.70-74.

17. Саркисян Л.Ю. Теоретические аспекты оценки уровня мотивации трудовой деятельности // Наука Красноярья. – 2018. – Т. 7. - №1-2. – С.143-149.

18. Фаттахова С.Р. Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала // Вестник современных исследований. – 2018. - №6.3. – С.377-381.

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/142045>