

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/176882>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И ПЛАНИРОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ 5

1.1. Сущность и содержание мотивации и планирования стимулирующих мероприятий 5

1.2. Методики анализа мотивации и стимулирования персонала 8

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ И ПЛАНИРОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ ПЕРСОНАЛА ООО «ТРК-ПЕРМЬ» 12

2.1. Общая характеристика деятельности организации 12

2.2. Анализ организации управления мотивацией и планирования стимулирующих мероприятий персонала ООО «ТРК-Пермь» 16

2.3 Анализ эффективности мотивации и планирования стимулирующих мероприятий персонала ООО «ТРК-Пермь» 17

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И ПЛАНИРОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ООО «ТРК-ПЕРМЬ» 22

3.1. Предложения по развитию системы мотивации персонала организации 22

3.2. Предложения по развитию планирования стимулирующих мероприятий организации 22

3.3. Экономическое обоснование разработанных предложений 24

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 26

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 28

ПРИЛОЖЕНИЯ 30

ВВЕДЕНИЕ

В последнее время мотивация персонала как отдельная функция управления персоналом приобретает все большее значение в силу того, что современные предприятия и организация стали больше ориентированы на качество товара, что напрямую зависит от человеческого фактора.

Актуальность темы исследования связана с неоспоримостью того, что грамотно выстроенная корпоративная система мотивации персонала повышает конкурентоспособность фирмы. А ее отсутствие может привести к краху бизнеса.

Исследованием развития системы мотивации и вознаграждения персонала в коммерческой организации занимались такие ученые, как: Гуров В. И., Маслоу А. Г., Шапиро С. А., Одегов, Ю. Г., Пашуто, В. П., Кондратьев О.В., Солодовникова, А., Яковлева, Т. Г., Кибанов, А.Я., Яровой М., Яковенко Л., Страхов С.А., Кускеева О.О., Баташева М. А., Листик Е.М.

Целью работы является оценка существующей системы мотивации и планирования стимулирующих мероприятий в ООО «ТРК-Пермь» и разработка мероприятий по ее совершенствованию. Поставленная цель достигается решением следующих задач:

- определить теоретические основы мотивации персонала и планирования стимулирующих мероприятий организации;
- провести анализ системы управления мотивацией персонала и планирования стимулирующих мероприятий ООО «ТРК-Пермь»;
- разработать предложения по развитию системы мотивации персонала и планирования стимулирующих мероприятий в организации.

Объектом исследования является ООО «ТРК-Пермь».

Предметом исследования служит управление системой мотивации.

В процессе написания работы были использованы общенаучные методы, такие как, дедукция и индукция, анализ и синтез научной литературы по рассматриваемой проблематике, логический и специальные методы

– ретроспективный анализ, сравнительно-правовой, анкетирование, анализ документов.

Теоретическая значимость полученных результатов заключается в рассмотрении перспектив развития мотивации и стимулирования персонала в коммерческой организации.

Практическая значимость заключается в возможности применения разработанных предложений, по развитию системы мотивации и стимулирования, в любой коммерческой организации.

Курсовая работа включает в себя введение, три главы, заключение, список использованной литературы и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И ПЛАНИРОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ

1.1. Сущность и содержание мотивации и планирования стимулирующих мероприятий

Задача трудовой мотивации персонала с целью повышения эффективности экономической деятельности всегда остро стояла перед менеджментом фирм [4, 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 1.1) [3, 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, навряд ли он сможет эффективно заниматься бизнесом или любоваться пейзажами [17, 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 1.1. Пирамида потребностей Маслоу

По мнению К. Альдерфера у человека существует лишь 3 основных потребности в (рисунок 1.2):

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

Рисунок 1.2. 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 [8, с. 217].

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 1.3 [15, с. 63].

Рисунок 1.3. 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.

Роль мотивации персонала сложно переоценить. Она является ключевым звеном в корпоративной культуре и формировании системы ценностей компании. Методы управления мотивацией оказывают влияние на характер взаимоотношений руководитель – подчиненный, степень доверия и вероятность появления конфликтных ситуаций.

Существует 8 основных теорий мотивации, среди которых представлены выше теория «Z», Маслоу, Альдерфела. Также популярны следующие теории, не рассмотренные в данной работе – теория «Х», «Y», «XY», теория ожиданий Виктора Врума, теория приоритетных потребностей Д. МакКлелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга и др. Универсального подхода к мотивации не существует, поэтому в данной работе выделены наиболее подходящие к организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021)
2. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 29.12.2020)
3. Джерри У. 151 быстрая идея. Как вдохновить персонал на работу / У. Джерри. - М.: Диля, 2018. - 587 с.
4. 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.
5. Иванова С.В. Мотивация на 100%: а где же у него кнопка? / С.В. Иванова. - М.: Альпина Бизнесбукс, 2019. - 268 с.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 301 с.
7. Кускеева О.О. Мотивация персонала / О.О. Кускеева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2020. - № 5-2. - С. 78-83.
8. Лазарев С.В. Мотивационные программы по удерживанию сотрудников в компании / С.В. Лазарев // Мотивация и оплата труда. - 2019. - №3. - С. 216-223.
9. Листик Е.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Е.М. Листик. - М.: Изд. Юрайт, 2019. - 300 с.
10. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом (для бакалавров) / В.В. Лукашевич. - Москва : КноРус, 2016. - 270 с.
11. Мандель Б. Р. Когда людям интересно, они поймут все на свете / Б. Р. Мандель // Ректор вуза. - 2019. - № 3. - С. 56-70.
12. Мескон М. Основы менеджмента. Классическое издание / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М: Вильямс, 2020. - 672 с.
13. Мухаметьянов Д.Х. Стимулирование как метод управления персоналом / Д.Х. Мухаметьянов // Экономика и социум. - 2014. - № 4. - С. 319-323.
14. Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия. 14-е изд., перераб. и доп. / Г.В. Савицкая. - Москва: ИНФРА-М, 2017. - 680 с.
15. Тебекин А.В. Теория управления [Текст] : учебник / А. В. Тебекин. - М.: Кнорус, 2017. - 342 с.
16. Трильская Я.С. Применение модели Уильяма Оучи для анализа системы контроля в современных организациях / Я.С. Трильская // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 3. Ч. 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2017/03/4458> (дата обращения: 23.09.2020).
17. 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/176882>