

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/226510>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы кадрового консультирования: понятие, сущность функции	6
1.1 Общая характеристика кадрового консультанта	6
1.2 Система мотивации трудовой деятельности персонала, как одна из обязанностей кадрового консультанта	11
Глава 2. Система мотивации и стимулирования персонала	14
2.1 Мотивация и стимулирование труда персонала на предприятии	14
2.2 Виды мотивации труда персонала в организации	20
2.3 Методы трудовой мотивации работников предприятия	23
Заключение	29
Список использованной литературы	31
Приложения	34

Введение

Глобальные изменения в современной экономике - информатизация, глобализация, международная конкуренция - порождают новые вызовы, управление решает все более и более сложные задачи. Ключевым и наиболее сложным в управлении ресурсом организации является персонал.

Изменения, связанные с постиндустриальным развитием, вызывают принципиальные сдвиги в формах и методах управления человеческими ресурсами, что требует постоянного совершенствования подходов и методов управления персоналом. В последние годы появилось много теорий и принципов, используемых при анализе поведения людей в организации, а также методов, способных повысить эффективность индивидуальной и групповой деятельности сотрудников. В тоже время на сегодняшний день явно прослеживается тенденция к увеличению и усложнению структурного и функционального состава организаций, что неизбежно формирует запрос на внедрение более эффективных форм и методов управления персоналом. Специалисты стали более образованны и подготовлены профессионально, лучше информированы и лучше знают свои права, их уровень занятости и жизненные запросы увеличились, система ценностей кардинально изменилась.

Кадровое консультирование - это комплекс мероприятий, направленный на создание и совершенствование системы управления персоналом в соответствии со стратегией развития и целями организации, которое способно кардинальным образом изменить ее кадровую политику, интегрируя кадровую работу руководителей всех звеньев в целостную систему кадрового менеджмента.

Основная задача консультантов в области управления персоналом - содействие руководителям в деятельности по оптимизации привлечения и использования человеческих ресурсов организации, а также методы мотивации и стимулирования персонала.

Мотивацию трудовой деятельности персонала организации необходимо рассматривать, как систему комплексного воздействия внешних и внутренних факторов на сотрудников для достижения целей предприятия. Несмотря на очевидную заинтересованность предприятия в высокой мотивации персонала, это еще процесс побуждения работников для достижения личных целей, для удовлетворения собственных потребностей, с помощью трудовой деятельности. Таким образом мотивация персонала имеет двусторонний эффект и напрямую связана с повышением уровня социального благополучия. Признанная в науке и практике значимость мотивации актуализирует задачу системного, междисциплинарного исследования. Развиваясь на стыке менеджмента, экономики и психологии мотивация труда персонала в организации является одним из главных направлений не только системы управления персоналом, но и всей системы управления предприятием, независимо от его специфики и величины.

Актуальность и современность данной работы обусловлена тем, что система мотивационной деятельности персонала связана с ценностями поколения, к которому они принадлежат, что непосредственно влияет на эффективность работников предприятий. Развитие гибкой системы мотивации «человеческого капитала» необходимо рассматривать, как стратегический ресурс не только для конкретных предприятий, но и для стабильной работы национальных отраслей, экономической стабильности страны в целом.

Комплексный подход к изучению, развитию и управлению мотивацией трудовой деятельности подразумевает рассматривать ее, как единое целое, как анализ теоретических основ мотивации труда, представления методологии мотивационной деятельности, анализа особенностей мотивации персонала, формирования внешней и внутренней мотивации персонала организации.

Трудовая деятельность является важнейшей стороной жизнедеятельности человека, которая обеспечивает наиболее полную самореализацию личности и актуализацию всех ее возможностей. Эффективность профессиональной деятельности в большей степени связана с мотивацией специалиста, с её внешней и внутренней составляющей. По результатам анализа трудовой деятельности персонала организации разработано и представлено формирование внешней и внутренней мотивации персонала организации. В данной работе использованы фрагменты научных работ авторов монографии.

Объектом исследования является сложившаяся система мотивации и стимулирования персонала. Предмет исследования – процесс управления мотивацией персонала в организации.

Целью работы является изучение процесса и разработка системы управления мотивацией работников.

Для достижения цели, необходимо решить ряд задач:

- определить основы кадрового консультирования: понятие, сущность функции
- рассмотреть систему мотивации и стимулирования персонала

Для написания курсовой работы и исследования ее теоретической части, использовалась учебная и специальная литература, которая в свою очередь является методом, способствующим раскрыть тему курсовой работы.

Объем и структура курсовой работы определяется поставленными целями и задачами, и которая состоит из введения, глав, параграфов, заключения и списка использованной литературы.

Глава 1. Теоретические основы кадрового консультирования: понятие, сущность функции

1.1 Общая характеристика кадрового консультанта

Кадровое консультирование или консультирование в области управления персоналом является отдельным видом профессиональной деятельности, которая направлена, прежде всего, на качественное оказание услуг руководителям различных организаций (организаций любого профиля) по вопросам экономики и управления. Консультирование по вопросам управления персоналом происходит в форме независимой помощи руководителям, а также выработке советов и рекомендаций. В основе управленческого консультирования лежит отдельный вид труда, который обладает специфическими элементами и характеристиками, присущими интеллектуальной трудовой деятельности.

Наиболее важной задачей в сфере управления человеческими ресурсами каждой конкретной организации является объединение векторов, направленностей индивидуальных трудовых усилий каждого работника организации с основными положениями стратегии развития предприятия, а также целями и задачами организации.

Главной задачей консультирования в сфере управления персоналом является достижение оптимизации затрат руководителей организации, а также их усилий, направленных на привлечение и рациональное использование человеческого потенциала и человеческих ресурсов предприятия, в чем заключается особая актуальность изучения эффективности и совершенствования системы и практики консультирования в сфере управления персоналом как в целом, так и в конкретной организации. Именно поэтому исследования особенностей и специфики консультирования в области управления персоналом имеют небывалую актуальность, а специалисты по управленческому консультированию востребованы как руководителями

организаций, так и самими сотрудниками.

Объектом консультирования в области управления персоналом является человек, сотрудник организации какого-либо звена, а также и сама организация в качестве целевой форма объединения, активизации человеческого потенциала и ресурсов. Объект управленческого консультирования имеет много общего с объектом управления как отдельного вида профессиональной деятельности.

Таким образом, можно заключить, что профессиональная деятельность кадрового консультанта в области управления персоналом и профессиональная деятельность управленца как представителя конкретной организации имеют одинаковую направленность, кроме того, в процессе управленческого консультирования между как консультантом, так и отдельным управленцем появляется особая форма кооперации профессиональной деятельности - сотрудничество (партнёрство).

Особенности и характер взаимодействия кадрового консультанта в процессе профессиональной деятельности, обязанности и права обеих сторон, отличительные черты процесса принятия решений имеют отражение в форме организации разделения трудовой деятельности, то есть в конкретной модели управленческого консультирования.

Управленческое консультирование в области управления персоналом и человеческими ресурсами имеет существенную значимость экономического и социального характера.

Экономическая значимость обусловлена следующим фактом: назначение на конкретную должность сотрудника, неподходящего для неё, связана с вероятностью повышения финансовых затрат в связи с невозможностью качественного выполнения этим сотрудником должностных обязанностей.

Социальная значимость в свою очередь всегда относится к специфике и характеру психологического климата в трудовом коллективе, уровню удовлетворенности трудом, что имеет существенное влияние на уровень мотивации и текучесть кадров организации.

Руководители организации, при помощи применения профессиональной оценки сотрудников, имеют возможность получить объективную оценку своих подчинённых, в частности, их деловых, личных (психологических) качеств, а также кадровый потенциал в общем. Сотрудники организации, в свою очередь, имеют возможность получить комплексную информацию о себе, также получить объективную обратную связь и рекомендации от профессионалов-оценщиков, также от коллег, руководителей предприятия и клиентов.

Согласно исследованиям, основными требованиями со стороны работодателя по отношению к кадровому консультанту являются следующие: -пол, образование, специфичные профессиональные навыки (например, владение определенными компьютерными программами, знание и владение иностранным языком), опыт и стаж работ, психологические особенности (например, темперамент, обучаемость, способности, умение работать в команде), социальные особенности (например, удаленность от места работы и национальная принадлежность).

Кадровое, управленческое консультирование оказывает существенную помощь руководителю предприятия в решение кадровых вопросов максимально оптимальным способом. С этой целью происходит разработка профессиональных тестов, профессиограмм, а также формирование валидной и научно-обоснованной системы профессионального подбора и оценки персонала организации для повышения качества и эффективности кадровой работы.

Таким образом, представляется возможным выделить специфическую отличительную черту консультирования в области управления персоналом как профессиональной деятельности, она определяется как дискретность трудового процесса.

1. Консультант в области управления персоналом на проектной стадии берёт на себя роль управляющего проектом. Это может нести в себе некоторые ограничения, которые выражаются в ответственностях управленческого консультанта (например, ответственность экономического, нормативно-правового, этического и дискреционного характера).
2. Процесс трудовой деятельности управленческого консультанта на проектом этапе имеет строгие ограничения, например, с точки зрения финансового, временного и ресурсного бюджета.
3. Трудовая деятельность управленческого консультанта строго направлена на успешное достижение целей организации и получение практических результатов.
4. Трудовая деятельность управленческого консультанта имеет жесткую регламентированность требованиями к качеству и результатам.
5. Деятельность управленческого консультанта в рамках реализации отдельного проекта имеет нецикличный, однократный характер, что влияет непосредственно на ее уникальность, а также на уникальность полученных результатов.

Целью кадрового консультирования (консалтинга) является обеспечение организации-клиента новейшими и самыми эффективными способами работы с человеческими ресурсами.

Этот вид консалтинговых услуг направлен на удовлетворение функций, относящихся к сфере кадровых служб, а именно: разработку стратегии

1. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.
2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
3. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 12(51). – С. 456-458.
4. Голубев, А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 2-1(60). – С. 65-70.
5. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 378 с.
6. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с.
7. Кириллов, Н. П. Теоретико-методологические основы системы мотивации персонала / Н. П. Кириллов, Н. Н. Худойназарова // Материалы Ивановских чтений. – 2019. – № 1(23). – С. 183-193
8. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 398 с.
8. Окнянская, А. А. Роль мотивации в системе управления персоналом в современных условиях / А. А. Окнянская // Форум. Серия: Гуманитарные и экономические науки. – 2021. – № 2(22). – С. 156-163.
9. Тимакова, К. С. Особенности использования методов нематериальной мотивации персонала в организации / К. С. Тимакова, Н. А. Юкина // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – № 1-4(69). – С. 268-270.
10. Шкрабалюк, А. А. Мотивация персонала: сущность и значение как функции управления персоналом / А. А. Шкрабалюк // Молодой ученый. – 2021. – № 5(347). – С. 297-301.

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/226510>