

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->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8

**Тип работы:** ВКР (Выпускная квалификационная работа)

**Предмет:** Менеджмент

Введение 3

Глава 1. Теоретические аспекты повышения мотивации персонала организации 5

1.1. Понятие «мотивация» и особенности системы мотивации труда 5

1.2. Основные методы оценки мотивации персонала организации 5

1.3. Зарубежный опыт мотивации персонала организации 13

Глава 2. Развитие системы мотивации персонала организации (предприятия) на основе зарубежного опыта на примере ООО «Ай Флай» 24

2.1. Общая характеристика деятельности ООО «Ай Флай» 24

2.2. Анализ мотивации персонала ООО «Ай Флай» 24

2.3. Предложения по совершенствованию трудовой мотивации ООО «Ай Флай» на основе зарубежного опыта 34

Заключение 55

Список литературы 59

Приложение 63

Введение

Для большинства российских предпринимателей нынешний кризис далеко не первый и, вероятно, не последний. Проблемы бизнеса не исчерпываются падением выручки и задержками поставок: помимо прочего, каждый предприниматель отвечает за тысячи рабочих мест. Поэтому мотивация персонала важна на современном этапе.

Теоретической основой работы послужили работы следующих авторов: Хромовских Н.Т., Кулыгиной И.А., Иванцевич Д.М., Кибанова А.Я., Варданян И.С. Дряхлова Н., Космарской Т.Н., Кручининского С.М., Лукичева Л.И. и других.

Объект исследования - предприятие ООО «Ай Флай».

Предмет исследования - проект по повышению уровня мотивации персонала.

Цель работы - разработать пути развития системы мотивации персонала организации (предприятия) на основе зарубежного опыта.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие «мотивация» и особенности системы мотивации труда;
- раскрыть основные методы оценки мотивации персонала организации;
- охарактеризовать зарубежный опыт мотивации персонала организации;
- представить общую характеристику деятельности ООО «Ай Флай»;
- провести анализ мотивации персонала ООО «Ай Флай»;
- внести предложения по совершенствованию трудовой мотивации ООО «Ай Флай» на основе зарубежного опыта .

Методологической и теоретической основой исследования являются общенаучные методы познания и научные подходы к изучению объектов, явлений. В работе использовались системный, поведенческий, традиционный, инновационный и другие научные подходы исследования. Были использованы также методы и принципы предметно-логического, структурно-функционального анализа, экспертных оценок, методические подходы к изучению эффективности использования потенциала организаций.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы.

Глава 1. Теоретические аспекты повышения мотивации персонала организации

1.1. Понятие «мотивация» и особенности системы мотивации труда

В параграфе рассматривается трудовая мотивация как проблема управления, занимающая важное место в системе управления персоналом.

Цель кадровой политики — обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием.

Кадровая политика не всегда четко обозначена и представлена в виде документа, однако, независимо от степени выраженности, она существует в каждой организации.

Разработка и осуществление кадровой политики характерны для систем государственной службы и крупных компаний частного сектора. В зависимости от стратегии предприятия, соответственно мотивированные и соответствующие по специализации работники, являются немаловажной составляющей для достижения поставленных организацией целей. Ведение кадровой политики организации имеет особое значение, если: повышается рост необходимого качества деятельности работников; уменьшается рынок специализированного персонала, особенно в узконаправленных видах производства и деятельности. повышаются расходы на содержание и обучение персонала организации; увеличивается социальная активность работников компании; изменяются запросы населения к уровню профессиональной деятельности.

Кадровая политика включает использование определенных методов набора и кадровых расстановок, обычно без детального анализа и специфических особенностей работы с конкретными кадрами. Сейчас, диапазон охвата интересов кадровой политики заметно расширился. На данном этапе этот диапазон включает: сферу взаимоотношений с коллегами и административными представителями; взаимоотношения с различными общественными организациями, в процессе производства; многообразные социальные программы, которые осуществляют организации, для лучшей работы персонала. Поэтому, в современных условиях, кадровой политике уделяется повышенное внимание.

Кадровая служба предприятия исполняет функцию не только набора кадров и ведения кадровой документации, но и реализует другие задачи в управлении персоналом. В кадровую политику включаются принципы, которые помогают совместить интересы организации, работодателя и работников и создать единый эффективно действующий коллектив. Персонал предприятия, это главный и необходимый объект кадровой работы. В персонал организации включается штатный состав работников. От профессиональной и социальной подготовки работников зависит общий уровень работы предприятия.

Существует несколько вариантов ведения целевой кадровой политики: искать персонал с необходимой профессиональной подготовкой; самостоятельно обучать и подготавливать персонал; дополнительно набирать работников при необходимости, либо переучивать своих; при сокращении производства, увольнять персонал или переводить его на альтернативные формы работы, например, на сокращенный рабочий день. Стратегия предприятия зависит от нескольких факторов. Среди них финансовый уровень возможностей организации и количество затрат на работу с персоналом, которую оно может допустить. Также, среди факторов стратегии, профессионализм уже работающего персонала, предложения рынка труда, уровень возможностей по оплате труда.

Немаловажную роль в работе с кадрами играют влияние профсоюзных организаций и требования Законодательства по труду. В современных реалиях существуют общие тенденции требований к кадровой политике: политика по кадрам должна составлять единое целое со стратегическими задачами организации; работа с персоналом должна быть гибкой и динамичной по необходимости, но и давать определенную гарантию стабильности для работающих людей; обладать своей организационной культурой; учитывать финансово-экономические возможности компании. При оценке работы с кадрами обычно учитывается состав персонала по количеству и качеству. Для анализа количественного состава, его подразделяют на три группы: менеджерский состав, руководители и рабочий. Другие категории включают группы по возрасту, лиц, находящихся в отпуске, работающих в филиалах. Состав по качеству определяется уровнем образования, квалификации и опыта работы.

Авторитарный стиль управления рассматривается автором как одна из коренных причин возникновения проблем в управлении мотивацией персонала.

Эффективное управление невозможно без понимания того, что мотивирует человека и побуждает его к работе, как и какими методами мотивы могут быть приведены в действие. Для того, чтобы организация смогла выжить в конкурентной среде, руководитель должен опираться на эффективную систему управления мотивацией каждого сотрудника. Если эта система разработана правильно, то руководитель получает возможность координировать усилия многих людей и совместно реализовывать потенциал коллектива на благо предприятия.

Поэтому серьезное внимание должно быть уделено созданию современной мотивационной системы управления персоналом, которая должна быть направлена на достижение максимальных экономических результатов и развитие потенциала каждого сотрудника. Однако нередко в системе управления персоналом появляются проблемы. Все они требуют незамедлительного решения, так как от их наличия зависит эффективность работы предприятия в целом. Исследованием управления мотивацией занимались многие российские ученые.

Исследование этапов управления системой мотивации проводилось авторами Н. Самоукиной, Н. Абакумовой, В. Верхоглазенко, С. А. Кузнецовым и др. Выявление факторов, влияющих на управление системой мотивации, было описано В. И. Герчиковым, Н. Н. Добролюбовым, А. Б. Лукьяненко и др. Проводили исследования по проблемам управления системой мотивации в своих книгах и статьях Н. Н. Абакумова, М. И. Магуры, Е. Б. Моргунова и др.

#### Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
2. Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды / В.В. Авдеев. – М.: Инфра-М, 2020. – 125 с.
3. Армстронг, М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / М. Армстронг. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2018. – 458 с.
4. Аширов, Д.А. Управление персоналом: учебное пособие / Д.А. Аширов. – М.: Проспект, 2019. – 432 с.
5. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: учебное пособие / Н.П. Беляцкий. – М.: Интерпрессервис, 2019. – 352 с.
6. Большаков, А.С. Современный менеджмент: теория и практика / А.С. Большаков. – СПб.: Питер, 2018. – 356 с.
7. Веснин, В.Р. Управление персоналом: учебное пособие / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2018. – 240 с.
8. Герберт, А. Менеджмент в организации / А. Герберт. – М.: Экономика, 2019. – 354 с.
9. Гордиенко, Ю.Ф. Управление персоналом: учебное пособие / Ю.Ф. Гордиенко. – Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 346 с.
10. Гутгарц, Р.Г. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами организации / Р.Г. Гутгарц // Менеджмент в России и за рубежом. – 2019. – № 5. – С. 25-29.
11. Демченко, Т. Управление персоналом: современные подходы / Т. Демченко // Кадровый вестник. – 2018. – № 1. – С. 38-41.
12. Денисова, А.В. Система ключевых стратегических показателей (ССП) эффективности службы управления персоналом / А.В. Денисова // Управление персоналом. – 2018. – № 2. – С. 60-65.
13. Дизрали, Б. Анкетирование при приеме на работу: взгляд со всех сторон / Б. Дизрали // Кадры организации, – 2018. – № 1. – С. 18-23.
14. Домбровская, И. Возможности HR-систем: мифы и реальность / И. Домбровская // Управление персоналом. – 2019. – № 8. – С. 38-41.
15. Егоршин, А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: Нижегородский институт менеджмента и бизнеса, 2020. – 713 с.
16. Жариков, Ю.Н. К вопросу о развитии персонала на организациях Германии / Ю.Н. Жариков // Управление персоналом. – 2018. – № 10. – С. 25-28.
17. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 336 с.
18. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 447 с.
19. Кочеткова, А.И. Основы управления персоналом / А.И. Кочеткова. – М.: ТЕИС, 2019. – 215 с.
20. Кротова, Н.В. Управление персоналом: учебник / Н.В. Кротова. – М.: Финансы и статистика, 2020. – 320 с.
21. Магура, М.И. Современный персонал – технологии / М.И. Магура. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 388 с.
22. Маренков, Н.Л. Управление персоналом организаций: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н.Л. Маренков. – М.: Трикса, 2019. – 464 с.
23. Маслов, Е.В. Управление персоналом организации: учебное пособие / Е.В. Маслов. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 312 с.
24. Матрусова, Т.Н. Стратегия всеобщего контроля качества и обучение персонала в японских фирмах / Т.Н. Матрусова // Проблемы теории и практики управления. – 2018. – № 1. – С. 64-67.
25. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон. – М.: Дело, 2018. – 700 с.

