

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/referat/308739>

Тип работы: Реферат

Предмет: Менеджмент

Содержание

Введение 3

1. Теоретические аспекты мотивации деятельности персонала 5

1.1 Сущность понятия мотивация 5

1.2 Основные теории мотивации и их применение на практике 6

1.3 Современные подходы к организации персонала 11

2. Применение современных подходов к мотивации 14

2.1 Исследование системы мотивации 14

2.2 Основные направления развития мотивации труда персонала на предприятии

16

Заключение 18

Библиографический список 19

Введение

Одним из главных критериев высочайшей продуктивности организации хоть какой формы принадлежности является наличие сознательной проф, социальной и творческой активности сотрудников. А также, кроме вещественных качеств, очевидно увеличивается роль морального активизирования сотрудников в процессе труда. Мотивация - это непростая научная трудность и одновременно практическая трудность, с которой сталкивается хоть какой менеджер, при всем этом нереально воспроизвести заграничные и российские подходы без кропотливой приспособлении к особенностям определенной организации. Даже в социалистическом обществе создатели обусловили главные мотивационные мотивы работающих, также моральные, определив их как "мотивы, связанные не с личной вещественной выгодой, а с бескорыстными побуждениями к труду, с заботой об интересах общества, с моральным долгом сотрудников".

Трудолюбивые, с потребностью тела в совершенствующем воздействии труда". Этот подход полностью понятен с учетом специфичности времени, но потерял свою актуальность в том, что касается определения мотивации сотрудников в современный период. Путь к действенному управлению персоналом лежит через осознание трудовой мотивации каждого работника. Зная, что движет человеком, что вдохновляет его работать, какие мотивы лежат в базе его действий, можно создать продуктивную систему форм и способов управления трудовыми действиями. С этой целью следует знать, как появляются те либо другие мотивы людей и какими способами их можно воплотить на практике. А также, чтоб получать наслаждение от работы и, конечно, получать убаживание, они должны ощущать, что все, что они делают, имеет настоящую ценность. Когда люди довольны работой, они делают её отлично. Если работники недостаточно мотивированы, это может проявляться по-разному: учащаются прогулы, работники растрачивают больше времени на личные телефонные беседы и решение личных вопросов, задерживаются на перерывах. Одновременно бюрократия становится частью ежедневной работе. Создание критерий для мотивации - это "чтоб люди всякий раз с наслаждением делали свою работу", чтоб причин, которые вызывают нехорошие чувства, было меньше, а причин, которые вызывают положительные чувства, было больше. Разумеется, что мотивация просит от управляющего честности и откровенности. Чрезвычайно тяжело возлагать надежды на продуктивную мотивацию, если вы относитесь к людям флегмантично.

Актуальность анализа заключается в необходимости поиска новых научных подходов и разработки способов активизирования сотрудника к высокопроизводительной работе, инноваторскому поведению в рабочем процессе.

Целью данной работы является выявление технологии управления трудовой мотивацией работников современных организаций.

В данном курсе используются общенаучные методы исследования, а также статистические методы

обработки информации, методы сравнительного анализа.

Информационная база представлена положениями работ ведущих научных работников и профессионалов в области экономики и социологии труда, таковых как: Базаров, Ю. Балашов, О. Виханский, А. Наумов, А. Егоршин, Д. Валовый, А. Кибанов, М. Мескон, М. Альберт, С. Фролов, С. Шапиро и др.

Библиографический список

1. Бухалков М. И. Управление персоналом. Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 368 с.
2. Варданян И. исследование системы управления мотивацией персонала. // Управление персоналом. 2009. №15. С. 58-66.
3. Виханский О. С. Менеджмент: учебник. - М.: Гардарики, 2011. - 174с.
4. Верхоглазенко В. Система мотивации персонала. Журнал: главный консультант. - 2011. - №4. - С. 23-34.
5. Волгин Н. А. Стимулирование труда. Брянск, 2013. - 304 с.
6. Десслер Г. Управление персоналом. - М.: Бином, 2009. - 286 с.
7. Добролюбов Е. А. Система материального и нематериального стимулирования персонала. // Банковские технологии. - 2012. - №3. - С. 1-14.
8. Дятлов В. А. Управление персоналом. М.: Приор, 2009. - 407 с
9. Журавлев П. В., Карташов С. А. и др. Технология управления персоналом, Екатеринбург, 2011 - 179 с.
10. Зайцев г., Файбушевич С. Управление персоналом на предприятии: персональный менеджмент. - Санкт-Петербург: Питер, 2011 - 248 с.
11. Карпов А. В. Психология менеджмента. - М.: Гардарики, 2009. - 376с.
12. Кокин Ю. Теория заработной платы и современные реалии оплаты труда в России / / Человек и труд. - 2011. - №7. - С. 83-87.
13. Комаров Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом. // Управление персоналом. - 2012. - №1. - С. 38-41.
14. Мескон М. Основы менеджмента. - М.: Дело, 2009.
15. Овчинников Н. Состояние работы с персоналом в современном российском бизнесе // Управление персоналом, 2012. - №18
16. Тараненко В. Управление персоналом, мониторинг компании, психодиагностика. - К.: Ника-центр, 2009. - 240 с.
17. Уткин Е. А. Основы управления мотивацией. - М.: Экмос, 2009. - 263с.
18. Яковлев Т. Г. Мотивация персонала. Создайте эффективную систему оплаты труда. - СПб., 2010. - 240 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/referat/308739>