

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/diplomnaya-rabota/313250>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Менеджмент

Содержание

Введение 3

1. Теоретические основы мотивации и стимулирования сотрудников учреждения

5

1.1 Понятие и сущность мотивации и стимулирования 5

1.2 Классификация моделей стимулирования и мотивации труда 8

1.3 Система стимулирования и мотивации персонала образовательной организации

11

Глава 2. Исследование системы мотивации и стимулирования персонала на примере МАОУ СОШ №36 г.

Ливны

15

2.1 Общая характеристика общеобразовательного учреждения 15

2.2. Анализ системы стимулирования и мотивации персонала в МАОУ СОШ №36

20

2.3. Разработка социально-ориентированного подхода стимулирования сотрудников в МАОУ СОШ №36

24

Заключение 26

Список использованной литературы 28

Понятие и сущность мотивации и стимулирования

Понятие "мотивация" было рассмотрено многими исследователями. Это определение происходит от слова "мотив", которое характеризуется как причина, побуждающая человека к действию. Словарь Вебстера дает следующее определение понятию мотивация – "психологическая характеристика, побуждающая организм к действию», "причина этого действия". Н. С. Зоткина считает, что это действия человека, мотивированные внутренними побуждениями, направленными на достижение собственных целей, реализацию своих интересов [15].

М. С. Гусарова определяет его как процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов. Петрова не понимает в содержании термина " мотивация» совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, определяют границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, направленную на достижение определенных целей [7].

Д. А. Аширов определяет мотивацию как «наиболее эффективная и ориентированная на работу стимуляция персонала» [25].

Е. А. Митрофанова пишет, что на субъективно-личностном уровне мотивация является важнейшей характеристикой психологического состояния человека, отражающей особенности его мотивационной структуры и определяющей процесс формирования, актуализации и реализации мотиваций под влиянием внешних и внутренних факторов. А на организационно-управленческом уровне мотивация выступает в качестве объекта управления, то есть целенаправленного воздействия со стороны субъекта управления через использование стимулов для формирования мотивов, определяющих профессиональное поведение сотрудника. И. В. Мишурова определяет как процесс формирования мотивации. стимулирование сотрудников к деятельности для достижения целей организации.

О. В. Ромашов сформулировал понятие мотивации следующим образом:» вербальное поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения реального трудового поведения " [1].

Е. В. Баженова, разъясняя смысл мотивировки, пишет «неприкрытое ругательство в приказе, объясняющее

нежелание работника выполнять условия трудового договора, то есть, прежде всего, заинтересованность человека в исполнении его обязательств по договору».

Основное отличие представленных интерпретаций, с нашей точки зрения, заключается в том, что их авторы не разделяют и не учитывают важность роли индивидуальной и групповой мотивации. Групповая мотивация во всех случаях будет основываться на индивидуальной мотивации, концепция групповой мотивации более сложна. Человек достигает своей собственной цели, а задача руководства-обеспечить достижение цели сотрудником через цель организации, коллектива [18].

Определенный диссонанс вызывает трактовка И. В. Мишуровой, которая определяет мотивацию как процесс побуждения сотрудника к достижению целей организации. Жизненный опыт человечества говорит - не то что работника, но даже раба можно мотивировать только на достижение своей цели (например, спасение жизни), а не цели хозяина (работодателя) [11].

Нельзя не согласиться с определением Е. В. Баженовой, поскольку, с нашей точки зрения, мотивацию можно рассматривать как процесс, как психологическое состояние, как систему, но никак не как «неприкрытое ругательство по порядку».

Определяя собственную позицию, мы считаем необходимым подчеркнуть, что мотивация - это процесс введения человека в психологическое состояние, при котором человек убежден в необходимости действовать определенным образом для достижения собственных целей.

Понятие "стимуляция" происходит от слова "стимул". Энциклопедический словарь Под редакцией А. Я. Кибанова отражает значение понятия стимул следующим образом: «побуждение к действию, причиной которого является интерес как форма реализации потребностей».

Список использованной литературы:

1. Бакурадзе А.Б. Мотивация труда педагогов. - М.: Сентябрь, 2019. - 192 с.
2. Бирюк А. Как мотивировать персонал к результативной постоянной работе // Бизнес без проблем - Персонал. - 2020. - № 5. - С. 15-23.
3. Битюкова, С. С. Мотивация и стимулирование персонала образовательных учреждений // Молодой ученый. - 2019. - № 32. - С. 20-23.
4. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методика. Практика. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2020. - 148 с.
5. Давыдова Т.И., Управление образовательными системами. - М.: Академия, 2020. - 174 с.
6. Дахин, А.Н. Российское образование: модернизация или развитие? // Народное образование. - 2021. - № 2. - С. 45-49
7. Кузнецова Н.В. Стратегическое управление персоналом организации // Управление персоналом современной организации. - 2021. - С 146-171.
8. Кузнецова Н.В., Синицына О.Н. К вопросу о стратегии управления персоналом организации // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. - 2020. - № 6. - С. 224-229.
9. Лапушинская Г.К. Система оплаты труда: важные «мелочи» и риски для руководителя школы // Народное образование. - 2020. - № 1. - С. 138-143
10. Миненкова З.В. Материальное стимулирование в организациях на современном этапе // Политика, экономика и инновации. - 2020. - № 7. - С. 7.
11. Немова, Н.В. Мотивация персонала. - М.: Сентябрь, 2019. - 141 с.
12. Офицорова, А. В. Система стимулирования и мотивации деятельности работников общеобразовательной организации как средство управления // Молодой ученый. — 2022. — № 23 (157). — С. 319-323.
13. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. - М.: Центр педагогического образования, 2020. - 448 с.
14. Рочев К.В. Оценка качества труда и материальное стимулирование в ВУЗе на базе системного подхода с помощью информационной индексной системы // Вопросы управления. - 2020. - №6. - С. 60-70.
15. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. - М.: Вершина, 2019. - 224 с.
16. Сергеичева И.А. Эффективный способ стимулирования труда в образовательном учреждении высшего образования // Управление в современных системах. - 2020. - № 1(5). - С.55-60
17. Симонов, В. П. Диагностика личности и профессионального мастерства преподавателя. Учебное пособие. - М.: Глобал, 2019. - 279 с.
18. Смирнова М.Е. Критерии эффективности системы стимулирования труда персонала // Управленческие

науки в современном мире. – 2020. – №2. – С. 230-233.

19.Соломанидина Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник. - М.: Юрайт, 2020. - 323 с.

20. Тинькова Е.В. Материальное стимулирование как фактор развития хозяйствующих субъектов // Известия Юго-Западного государственного университета. - 2021. - № 2 (71). - С. 159-163.

21. Толстиков Е.В. Разработка системы материального стимулирования персонала // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. – 2020. – №12-4. – С. 166-169.

22.Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент. - М.: ЭКМОС, 2019. - 256 с.

23.Фролова, С. Мотивационная сфера педагогов: ориентиры, потребности и способы их удовлетворения // Дир. школы.- 2021 -. №2. – С. 1-11

24.Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учеб.-метод. пособие - М.: Альфа-Пресс, 2019. – 382 с.

25.Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учеб. практ. пособие. – М.: Альпина Паблишерз, 2020. – 196 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/diplomnaya-rabota/313250>