

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/347338>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика отрасли

Содержание

Введение 3

Глава 1. Теоретические основы систем мотивации на предприятии 5

1.1 Теоретические аспекты мотивации на предприятии 5

1.2 Система мотивации на строительном предприятии 8

1.3 Инструменты/механизмы мотивации персонала на строительном предприятии 10

Глава 2. Система мотивации на предприятии на примере строительной организации 13

2.1 Техничко-экономические показатели строительного предприятия 13

2.2 Анализ системы управления персоналом на предприятии 16

2.3 Проблемы системы мотивации на предприятии 20

Глава 3. Проектирование систем мотивации на предприятии 28

3.1 Мероприятия по улучшению систем мотивации на предприятии 28

3.2 Экономическая эффективность предложенных мероприятий на предприятии 30

Заключение 32

Список литературы 33

Во-первых, даже опытные психологи, а также руководители организаций не могут точно предсказать поведение человека, которого наказывают. Наказывая сотрудника, руководитель хочет добиться от него определенного результата, но этот результат не всегда приходит в ожидаемом виде. Менеджеры часто оказываются в неловком положении, потому что знают, что реакция сотрудника на наказание непременно последует, но он не может предсказать, какая именно [12].

Во-вторых, как сказал Э.У. Деминг, в большинстве случаев (по статистике, более 96%) мы наказываем не того человека, который это заслужил. При анализе причин возникновения дефектов в строительстве постоянно указывают на такие причины, как плохо организованное рабочее место, отсутствие полных исходных данных для проектирования, нереализованные нормативные документы, недостаточная квалификация монтажных бригад и т.д. Также, в некоторых случаях, это может включать низкий уровень планирования работы, использование устаревшего оборудования, использование нелегальных компьютерных программ, плохую систему повышения квалификации и т.д.

Устранение всех этих причин - это в первую очередь задача менеджеров, а не исполнителей. Руководитель единолично принимает окончательное решение при выборе сотрудника на определенную должность с его функциональными должностными обязанностями и задачами, обеспечивая сотрудника всем необходимым для выполнения полученных заданий.

Таким образом, мотивация и стимулирование играют огромную роль для менеджеров разных уровней в процессе управления персоналом. Руководство строительной организации для повышения эффективности труда должно четко ставить задачу перед сотрудником, определять цели организации, планировать мероприятия по стимулированию и мотивации в зависимости от внутренних и внешних факторов. И, что тоже важно, руководитель должен быть примером для своих подчиненных, избегать ошибок, а если ошибки допущены, грамотно выходить из сложившейся ситуации без ущерба для компании, персонала и своего имиджа.

1.3 Инструменты/механизмы мотивации персонала на строительном предприятии

Строительные организации, в целом, как и строительство, являются основной отраслью для формирования и развития экономического потенциала страны, в которой функционируют не только государственные и муниципальные, региональные структуры, но и частные предприниматели. Поскольку это одна из важных отраслей, необходимо стимулировать развитие экономики.

В современных экономических условиях основы управления предприятиями и организациями строительного комплекса должны строиться на сочетании методов и приемов рыночного и государственного регулирования, с постепенным усилением использования рыночных элементов и механизмов, к числу которых, прежде всего, можно отнести стимулирование производства и организаций. Стимулы, так же как и мотивы, служат факторами влияния, которые менеджеры применяют для достижения определенных целей и результатов. С этой точки зрения стимулирование рассматривается нами, как одна из основных функций менеджмента [10].

Принципы стимулирования включают:

- обеспечение внутренней мотивации сотрудников, которая различна для каждого человека;
- стимулирование должно учитывать реальную структуру ценностных ориентаций и интересов сотрудников, а также более полную реализацию их потенциала;
- стимулирование должно соответствовать потребностям, интересам, способностям сотрудника, т.е. механизм стимулирования должен быть адекватен механизму стимулирования работника.

Все стимулы можно условно разделить на материальные и неосознаваемые. Взяв за основу типологии предмет потребности, можно отметить пять видов стимулов:

- материально-денежные;
- материально-неденежные;
- временное стимулирование;
- моральное;
- трудовое.

К материальным денежным стимулам относятся денежные выплаты и санкции. Предметом потребности являются наличные деньги (оплата согласно тарифным ставкам и окладам, сдельным расценкам, различным доплатам, премиям и их лишению.) Материальное неденежное стимулирование регулирует поведение субъекта управления, использующего те материальные блага, которые нельзя купить за деньги в рамках закона, или они дефицитны, и право на их распределение предоставляется субъекту управления, т.е. предметом потребности является набор материальных благ, товары, которые актуальны и жизненно важны для объекта (жилье, абонементы, различные товары).

Временная стимуляция - это регулирование действий объекта управления, основанное на периоде его занятости производством и, следовательно, количестве его свободного времени (действующего как потребность).

В случае морального стимулирования, с целью регулирования действий субъекта управления, для повышения или понижения его престижа используются объекты, предназначенные для общественного и государственного признания его заслуг. Здесь объектами потребности являются: авторитет и престиж [8]. Трудовые стимулы формулируются на основе изменения чувства удовлетворенности проделанной работой. Предметом потребности здесь являются творческие элементы в работе, возможность участия в управлении, перспективы продвижения по службе, возможность интересных деловых поездок и т.д.

Организация систем стимулирования в строительных организациях основана на использовании интересов руководства и в то же время является условием развития системы интересов, как собственников, так и исполнителей.

Глава 2. Система мотивации на предприятии на примере строительной организации

2.1 Техничко-экономические показатели строительного предприятия

ООО «Ремстрой» - компания, которая работает на строительном рынке.

Организационно-правовая форма – общество с ограниченной ответственностью.

ООО «Ремстрой» является юридическим лицом и имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Рисунок 1 - Организационная структура ООО «Ремстрой»

Как на любом предприятии организационная структура ООО «Ремстрой» определяется совокупностью подразделений, должностей, рабочих мест, органов управления и производственных звеньев, имеющих специализированные функции и задачи с их взаимосвязями и полномочиями.

На текущий момент ООО «Ремстрой» является частным коммерческим предприятием и осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом предприятия, Конституцией РФ и действующим законодательством РФ. ООО «Ремстрой» является самостоятельной хозяйственной единицей, действующий на основе полного хозяйственного расчета, самофинансирования и самоокупаемости, имеет свой самостоятельный баланс и расчетный счет. ООО «Ремстрой», как любое другое предприятие, осуществляющее финансово-хозяйственную деятельность, получает доход, с которого уплачивает разные налоги и платежи в бюджет. Средства, остающиеся у предприятия после уплаты этих налогов и платежей, поступают в его полное распоряжения.

Основной целью работы ООО «Ремстрой» является получение прибыли, как ключевой показатель предприятия.

Оценка основных экономических показателей деятельности ООО «Ремстрой» за 2020-2022 гг. представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Оценка основных экономических показателей деятельности ООО «Ремстрой» за 2020-2022 гг.

1. Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция управления / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // Мировая наука. – 2022. – № 1(22). – С. 34-37.
2. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2021. – № 4(16). – С. 23-31.
3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. - Санкт-Петербург: Питер, Прогрессбук, 2018. – 1038 с.
4. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2021. – Т. 2. – № 12(51). – С. 456-458.
5. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – М.: Издательство «Юрайт», 2021. – 381 с.
6. Балаев, В. А. Мотивация персонала / В. А. Балаев. Современные подходы в мотивации персонала / В. А. Балаев, В. С. Гридчин, Н.А. Чаплыгин // Молодой исследователь: вызовы и перспективы: Сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции CLX, Москва, 06 апреля 2021 г. – М.: Общество с ограниченной ответственностью «Интернаука», 2021. – С. 267-271.
7. Басюк, А. С. Мотивация как механизм эффективного управления персоналом / А. С. Басюк, А. Д. Якименко, Л. В. Клаус // Социально-экономические и гуманитарные науки: сборник избранных статей по материалам Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 27 декабря 2021 г. – Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «Национальное развитие», 2021. – С. 100-103.
8. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б. М. Генкин. – 2-е изд., испр. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2021. - 352 с.
9. Голубев, А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 2-1(60). – С. 65-70.
10. Гордеева, Е. В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации / Е. В. Гордеева, Ю. С. Севостьянова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 11-1(69). – С. 226-229.
11. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н.А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под ред. Н.А. Горелова. – М.: Издательство «Юрайт», 2022. – 270 с.
12. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 394 с.
13. Кириллов, Н.П. Теоретико-методологические основы системы мотивации персонала / Н.П. Кириллов, Н. Н. Худойназарова // Материалы Ивановских чтений. – 2022. – № 1(23). – С. 183-193.
14. Кочанова, А. А. Современная практика мотивации персонала / А. А. Кочанова // Экономика и общество. – 2021. – № 12-1(79). – С. 663-666.
15. Кузнецова, А. Ю. Основные теории мотивации / А. Ю. Кузнецова // Студент. – 2022. – № 2-2(46). – С. 39-41.
16. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. А. Литвинюк. Теория и практика: учебное пособие для бакалавров / А. А. Литвинюк. – М.: Издательство «Юрайт», 2022. – 398 с.
17. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 4-е изд., переиздание. и доп. – М.: Издательство «Юрайт», 2022. – 431 с.
18. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева,

Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 524 с.

19. Чиркова, Ю. Р. Управление трудовой мотивацией персонала: современные механизмы и методы изучения / Ю.Р. Чиркова // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2021. – № 6(37). – С. 62-74.

20. Шкрабалюк, А. А. Мотивация персонала: сущность и значение как функция управления персоналом / А. А. Шкрабалюк // Молодой ученый. – 2022. – № 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/347338>