

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

Содержание

Введение 3

1 Теоретические аспекты системы стимулирования и мотивации персонала 5

1.1 Сущность мотивации и стимулирования труда персонала 5

1.2 Подходы к управлению мотивацией труда персонала 10

1.3 Методы оценки эффективности управления мотивации персонала 16

2 Особенности мотивации персонала в компании ООО "КОМУС" 22

2.1 Характеристика деятельности компании ООО "КОМУС" 22

2.2 Анализ управления трудовыми ресурсами организации 25

2.3 Особенности системы мотивации и стимулирования труда персонала в ООО "КОМУС" 32

3 Разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала в организации 47

3.1 Предложения по совершенствованию системы мотивации персонала в организации 47

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий 52

Заключение 60

Список использованных источников 63

Приложение 1 69

Приложение 2 71

Сущность мотивации и стимулирования труда персонала

Для достижения поставленных целей и задач на предприятии, каждый руководитель должен самостоятельно определить способы, которые будут использованы для побуждения коллектива. Поведение каждого индивида можно определить с помощью мотивации. Это набор инструментов, который направлен на повышение эффективности сотрудников, привлечение квалифицированных специалистов и сокращение текучести кадров. Чтобы сотрудник выполнял свою работу с удовольствием и со стремлением к высоким результатам, необходимо правильно мотивировать. Вместо того чтобы принуждать сотрудника к работе, следует помнить, что это только усугубит проблемы, но никак не поможет достичь эффективности. Поощрение и признание достижений работников - сложный процесс, который необходимо учитывать. Важно учитывать как качественные, так и количественные показатели труда, а также все факторы, связанные с формированием и развитием мотивации. Таким образом, руководители предприятия должны тщательно выбирать тактику управления мотивацией персонала, принимая во внимание индивидуальные особенности каждого работника.

Для эффективного выполнения задач и достижения целей организации, необходимо активизировать коллектив и каждого работника. Мотивация играет важную роль в этом процессе. Она представляет собой комплекс мероприятий, которые учитывают внутренние потребности и ценности персонала. Главная цель таких мероприятий - не только стимулировать усердие и инициативность работников, но и формировать общий подход к труду. Важно также учитывать достижения поставленных целей, повышать результативность работы организации, а также развивать профессиональный уровень сотрудников.

Управление мотивацией сотрудников включает в себя два основных типа подходов: компенсационный и не компенсационный.

Компенсационный подход направлен на следующие аспекты:

- Обеспечение страхования для работников.

- Оплата труда в соответствии с выполняемыми ими задачами и объемом работ.
- Выплата дополнительного вознаграждения за сверхурочную работу, дополнительные задачи и достижение высоких результатов.
- Гарантирование сохранения среднего уровня дохода для сотрудников.
- Предоставление выплат при временной нетрудоспособности.
- Обеспечение возмещения в случае утраты рабочего места.

Не компенсационный подход включает в себя следующие элементы:

- Определение целей и задач работника, а также контроль их достижения.
- Предложение возможности занять одну из ведущих позиций.
- Предоставление различных видов обучения для повышения квалификации и развития работников.
- Организация мероприятий и событий, направленных на создание комфортных условий труда.
- Содействие осуществлению корпоративного духа и поощрение работников через проведение корпоративных мероприятий.

Таким образом, эффективное управление мотивацией включает в себя компенсационные и не компенсационные механизмы, которые позволяют создать комфортные условия работы и стимулировать сотрудников для достижения высоких результатов.

При не компенсационном типе управления выплаты не предусмотрены.

На рисунке 1.1 представлены виды мотивации работников.

Существуют основные факторы, способствующие мотивации работников, которые включают в себя следующее:

- а) Деньги - правильная оплата труда является мощным стимулом для сотрудников. Когда они видят, что их усилия и результаты оцениваются соответствующей оплатой, это вдохновляет их работать более усердно.
- б) Моральное удовлетворение - похвала и признание бывают важными источниками мотивации. Когда работники чувствуют, что их усилия приносят результаты и их вклад ценится, это поддерживает положительное настроение и стимулирует их усердно работать.
- в) Развитие и карьерный рост - возможность развиваться в компании и добиваться профессиональных успехов является важным фактором мотивации сотрудников. Иметь перспективу роста и возможность улучшить свой статус и заработок является мощным движущим мотивом.
- г) Создание хороших рабочих отношений - межличностные отношения внутри компании играют важную роль в мотивации сотрудников. Наличие дружелюбной и поддерживающей атмосферы способствует тому, чтобы работники чувствовали себя комфортно, уважаемыми и ценными.
- д) Различные льготы - дополнительные бонусы и привилегии, такие как страхование здоровья, оплата проезда на работу и обратно, премии и доплаты, также могут служить мощным стимулом для сотрудников. Важным аспектом для руководителя предприятия является то, чтобы его подчиненные работали с максимальной эффективностью. Необходимо обеспечивать должную мотивацию персонала, учитывая основные формы мотивации, описанные выше.

Список использованных источников

1. Аширов, Д.А. Управление персоналом [Текст] / Д.А. Аширов — Москва: Моск, междунар. ин-т эконометрики, информатики, финансов и права, 2019. — 136 с.
2. Баженова, Е. В. Мотивация и стимулирование: на пути к успеху фирмы [Текст] / Е. В. Баженова. — Москва: АСТ, 2019. — 192 с.
3. Гибсон, Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы [Текст] / Дж.Л. Гибсон, Д.М. ИванцеЕич, Д.Х. Доннелли. — 8-е изд. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 662 с.
4. Гусарова, М. С. Управление персоналом [Текст]: учеб, пособие / М. С. Гусарова. — Тюмень: Печатник, 2018. — 180 с.
5. Десслер, Г. Управление персоналом [Текст] / Г. Десслер; пер. 9-го англ. изд. - 4-е изд., электрон. - Москва: Лаборатория знаний, 2020. - 802 с.
6. Джордж, Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Текст] / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс. — Москва: ЮНИТИ, 2017. — 463 с.
7. Джураева, Г. М. Социальный пакет как инструмент повышения мотивации персонала [Текст] / Г. М. Джураева Теория и практика управления: ответы на вызовы цифровой экономики: Материалы XI Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов. Москва. 04 декабря 2020 года. - Москва: РЭУ, 2020. - С. 58-60.

8. Ду, Г. Теоретические основы процесса мотивации персонала [Текст] / Г. Ду Теория и практика современной науки. - 2020. - № 5(59). - С. 177-179.
9. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: учебное пособие А. П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 378 с.
10. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием [Текст]: учебное пособие / С. Е. Елкин. - Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. - 236 с.
11. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности [Текст]: учебное пособие под ред. проф. В. П. Пугачева. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 394 с.
12. Зоткина, Н.С. Стимулирующее значение оплаты труда и ее мотивирующая функция [Текст] / Н.С. Зоткина // Финансовый менеджмент. — 2017. — № 48. — С. 21-28.
13. Кириллов, Н. П. Теоретико-методологические основы системы мотивации персонала [Текст] / Н. П. Кириллов, Н. Н. Худойназарова // Материалы Ивановских чтений. - 2019. - № 1(23). - С. 183-193.
14. Клочков, А.К. КР1 и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов [Текст]. - Эксмо; Москва; 2018. - 5 с.; 8 с.
15. Кочанова, А. А. Современная практика мотивации персонала [Текст] / А.А. Кочанова // Экономика и социум. - 2020. - № 12-1(79). - С. 663-666.
16. Кошкина, Ю. А. Формы мотивации персонала и методы её оценки [Текст] / Ю. А. Кошкина // Синергия Наук. - 2020. - № 54. - С. 349-355.
17. Кузнецова, А. Ю. Основные теории мотивации [Текст] / А. Ю. Кузнецова // Студенческий. - 2019. - № 2-2(46). - С. 39-41.
18. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика [Текст]: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 398 с.
19. Маслова, В. М. Управление персоналом [Текст]: учебник / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2017. — 492 с.
20. Маслова, В. М. Управление персоналом [Текст]: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2021.-431 с.
21. Мерманн, Э. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации [Текст]: учебник Э. Мерманн. - М.: Экономика, 2019. - 184 с.
22. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: учебник / А.Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева: под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 524 с.
23. Нестеренко, И. Е. Мотивация в современной практике управления персоналом [Текст] / И. Е. Нестеренко, К. А. Надина // Наука, творчество, инновации: Сборник научных трудов ученых, преподавателей, магистрантов, студентов и практических работников. - Краснодар: ФГБУ «Российское энергетическое агентство:» Минэнерго России Краснодарский ЦНТИ- филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2020. - С. 104-108.
24. Никитина, К. А. Роль мотивации в практике управления персоналом [Текст] / К. А. Никитина, А. В. Кондратюк // Инновационные технологии управления: Сборник статей по материалам VII Всероссийской научно- практической конференции. Нижний Новгород. 28 октября 2020 года / Мининский университет. - Нижний Новгород: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», 2020. - С. 51-53.
25. Окнянская, А. А. Роль мотивации в системе управления персоналом в современных условиях [Текст] / А. А. Окнянская // Форум. Серия: Гуманитарные и экономические науки. - 2021. - № 2(22). - С. 156-163.
26. Организация труда государственных и муниципальных служащих [Текст]. Учебное пособие / С.П. Анзорова, С.Г. Федорчукова. - Москва: Альфа-М, Инфра- М, 2019. - 160 с.
27. Парахина, П. Е. Опыт мотивации и стимулирования персонала за рубежом [Текст] / П. Е. Парахина / Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика: Сборник научных статей. - Москва: Общество с ограниченной ответственностью СВИВТ, 2021. - С. 129-136.
28. Позднышева, И. В. Мотивация персонала [Текст] / И. В. Позднышева // Аллея науки. - 2020. - Т. 1. — № 9(48). - С. 261-267.
29. Покшиванова, О. П. Мотивация персонала: основные виды и методы [Текст] / О. П. Покшиванова // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2020. - № 8(66). - С. 129-131.
30. Порошин, А. С. Мотивация персонала: реалии и перспективы [Текст] / А. С. Порошин // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2021. - № 1-2(71). - С. 78-81.
31. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: учебник и практикум для

[5D0%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](#)