

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/65488>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Управление персоналом

## СОДЕРЖАНИЕ

### ВВЕДЕНИЕ 3

#### ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПООЩРЕНИЕМ И НАКАЗАНИЕМ 5

1.1 Понятие, цели, принципы и сущность стимулирования 5

1.2 Принципы поощрения в психологии управления 8

1.3 Психологические аспекты наказания в организации 12

#### ГЛАВА II. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ В МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №1 «СМОЛЯНОЧКА» Г. СМОЛЕНСКА» 17

2.1 Характеристика организации МБДОУ «Смоляночка» 17

2.2 Анализ кадрового состава организации 19

2.3 Кадровая работа организации 23

#### ГЛАВА III. МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПООЩРЕНИЕМ И НАКАЗАНИЕМ В МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №1 «СМОЛЯНОЧКА» Г. СМОЛЕНСКА» 26

3.1 Роль нематериальных поощрений в системе управления персоналом, их основные формы и виды 26

3.2 Мероприятия по совершенствованию системы стимулирования труда персонала 28

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ 35

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 38

## ВВЕДЕНИЕ

Вопросы стимулирования (поощрения и наказания) персонала организации являются ключевыми в науке об управлении людьми, и так как теоретические проблемы стимулирования и мотивации трудовой деятельности достаточно глубоко изучены, написано немало монографий, учебных пособий, накоплен большой методический и практический опыт в области мотивации и стимулирования в организациях различных сфер деятельности. Несмотря на это еще остаются недостаточно изученными проблемы, решение которых выражается в отсутствии системности при исследовании вопросов стимулирования трудовой деятельности персонала.

Понятие «стимулирование» в жизнедеятельности современных организаций заменяется понятием «мотивация», что с психологической точки зрения является подменой научных понятий, так как понятие «мотивация» предполагает всю совокупность движущих сил в деятельности и поведении человека. Эта подмена используется для уклонения от поиска резервов мобилизации персонала к эффективной трудовой деятельности.

Все вышесказанное обуславливает актуальность данного исследования, целью которого является изучение поощрений и наказаний как методов стимулирования деятельности персонала.

Объект исследования – стимулирование поощрением и наказанием персонала организации.

Предметом исследования являются психологические аспекты стимулирования поощрением и наказанием персонала организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие, цели, принципы и сущность поощрений и наказаний;
- рассмотреть теоретические принципы поощрения в психологии управления;

- исследовать психологические аспекты наказания в организации;
  - провести анализ системы поощрений и наказаний персонала МБДОУ Детский сад №1 «Смоляночка» г. Смоленска;
  - разработать предложения по совершенствованию системы поощрений и наказаний персонала МБДОУ Детский сад №1 «Смоляночка» г. Смоленска.
- Методологической базой исследования послужили такие методы, как: эмпирические, экономико-аналитические, логико-математические методы.
- Работа состоит из введения, трех глав, девяти параграфов, заключения, списка литературы.
- В первой главе будут описаны теоретические аспекты стимулирования поощрением и наказанием.
- Во второй главе будет проведен анализ использования поощрений и наказаний в МБДОУ Детский сад №1 «Смоляночка» г. Смоленска.
- В третьей главе будут представлены методы совершенствования стимулирования поощрением и наказанием персонала МБДОУ Детский сад №1 «Смоляночка» г. Смоленска.

## ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПООЩРЕНИЕМ И НАКАЗАНИЕМ

### 1.1 Понятие, цели, принципы и сущность стимулирования

Современные реалии экономики заставляют руководителей компаний искать пути решения того, как стимулировать рост эффективности труда своих сотрудников. Обычно для достижения подобных результатов выплачивают премии и повышают уровень зарплат. Это приводит к требуемой отдаче, но не может практиковаться продолжительное время. Такого вида мотивация способна постепенно превратиться в дорогое удовольствие. Расходы серьезно увеличиваются. Поэтому важность приобретает нематериальное стимулирование, практикующееся в разных странах мира.

К стимулированию, определяемому как нематериальное, относят те виды поощрений, которые не требуют прямого задействования денежных ресурсов. Ценность конкретной компании для многих ее сотрудников заключается не только в размере зарплаты. Людей интересует следующее:

- карьерный рост;
- приемлемые условия труда;
- дружелюбный коллектив и т. д.

Сотрудники готовы ответить взаимностью, если ощущают, что компания заинтересована в них. Рост уровня лояльности – это то небольшое, чего можно добиться посредством нематериального стимулирования.

Предлагаемый вид мотивации в большей мере актуален для той части персонала, которая заинтересована в развитии, способном привести к карьерному росту. Трудовой коллектив неоднороден. Одни к чему-то стремятся, а другие отбывают своеобразную повинность, навязанную средой существования. Последние хотят немного: получать вовремя зарплату и не более. Здесь не может быть речи о каком-либо развитии. Это обуславливает необходимость тестирования сотрудников, чтобы понять, к какой категории они относятся.

Обычно классификация мотиваций внутри коллектива приводит к образованию двух групп: материальная и нематериальная. При этом выделяют индивидуальные и коллективные стимулы[10].

Материальное стимулирование не требует пространственных объяснений. И так все понятно. Выдаются премии и различные бонусы. Это положительно влияет на качество труда, так как денежное вознаграждение – действенный стимул. При этом система, регламентирующая оплату труда, требует ежегодного пересмотра. Работники должны понимать, что их качественный труд будет вознагражден при любых обстоятельствах.

Что касается нематериальной мотивации, то она может иметь косвенный характер: оплачиваемые отпуска, выдача больничных, предоставление медицинской страховки, обучение, направленное на повышение квалификации, и др.

Также соответствующая мотивация обеспечивается за счет:

□ создания условий для карьерного роста;

□ признания значимости работников, что подтверждается благодарностями и грамотами от руководства;

□ создания комфортной обстановки внутри коллектива, укрепляемой на различных мероприятиях.

Совместные мероприятия сплачивают работников, что в итоге приводит к положительным изменениям.

Труд сотрудников становится более эффективным.

На Западе часто используется термин *team building*, обозначающий процесс формирования команды, что делается в целях успешного развития компании. Проводятся конкурсы, организуются совместные поездки, устраиваются спортивные соревнования и многое другое, что могло бы способствовать, так называемому, командообразованию. Что касается компаний из России, то они только начинают приобщаться к практике этого вида.

Те, кто считают, что нематериальная мотивация не требует денежных трат со стороны компании, ошибаются. Реализация мероприятий, подпитывающих такого рода мотивацию, не может быть осуществлена без вложения финансов. Хотя прямые денежные выплаты работникам в этом случае не производятся[8].

Развитие мотивации без материальной составляющей надо вести индивидуально в соответствии с определенными факторами, которые характеризуют конкретную компанию. Следует учитывать корпоративную культуру, ресурсы развития, цели и задачи. К важным моментам относят жизненную позицию работников, их значимость, пол и возраст. Все это помогает в том, чтобы выявить приоритеты сотрудников применительно не только к работе, но и жизни.

Система мотивации во многом строится на индивидуальности компаний, но также существуют и общие принципы, основанные на трех положениях:

Цели и задачи конкретной компании являются основой при создании рассматриваемого вида системы.

Вводить выбранные методы стимулирования необходимо лишь тогда, когда будет уяснена их эффективность с точки зрения способствования стратегическим планам компании.

Ресурсы и бюджет компании – это важные элементы, без которых невозможно стимулирование труда, даже если оно нематериальное. Например, выдача сотрудникам сертификатов, подтверждающих повышение их квалификации, может послужить хорошим мотивирующим решением. Но это доступно только в том случае, если на это есть средства.

При создании мотиваторов требуется выявление индивидуальных потребностей сотрудников. Нельзя оперировать информацией, полученной на основе запросов среднестатистического работника. Это не способствует эффективности системы.

Успех компании обеспечивается не только денежными вознаграждениями сотрудников. Все большее значение начинает приобретать нематериальное стимулирование, которое может быть следующим: Творчество. Требуется создание условий для того, чтобы работники могли проявлять себя. Если у человека есть амбиции, то они должны быть реализованы. Обучение работников дает возможность улучшить их качества. Этим не следует пренебрегать.

Удовлетворенность. Работа в компании обязана приносить удовлетворение. Хорошо, если сотрудники привлекаются к участию в решении проблем

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белашова В.В. Моральные и материальные виды стимулирования / В.В. Белашова // Инновационная наука. 2018. Т. 2. № 4. С. 179-181.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом на предприятии / М.И. Бухалков // Управление компанией. 2016. №7. С.48-50.
3. Демченко А.А. Приоритетные направления повышения трудовой мотивации / А. А. Демченко, Э. В. Сукманов ; Курский гос. ун-т. Курск, 2014. – 134 с
4. Закирьянова Л.Р. Материальное стимулирование персонала предприятий в современных условиях / Л.Р. Закирьянова // Молодежь и наука. 2018. № 3. С. 64.
5. Иванников, В.А. Порождение деятельности и проблема мотивации / В.А. Иванников // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология: Научный журнал. - 2016. - № 2. - С.15-22.

6. Думенко Е.В. Критерии эффективности формирования материально-го стимулирования персонала организации /Е.В. Думенко // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 6. С. 60-62.
7. Кадровая политика Газпрома [Электронный ресурс]: // Газпром — URL: <http://www.gazprom.ru/careers/hr-policy/>
8. Карташова Л.В. Организационное поведение: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 157 с.
9. Крестьянскова Е.А. Основные методы материального и морального стимулирования персонала в организации / Е.А. Крестьянскова // Мордов-ский государственный университет имени Н.П. Огарёва, г. Саранск, 2017. – С. 8-15
10. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. теория и практика. учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. - Любер-цы: Юрайт, 2017. - 398 с.
11. Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.Н. Лобанова. - Люберцы: Юрайт, 2017. - 482 с.
12. Ловчева, М. В. Оценка эффективности системы стимулирования персонала: показатели, методы, практические рекомендации / М.В. Ловчева // Мотивация и оплата труда. -2016. - № 1. - С. 14-26.
13. Миненкова З.В. Материальное стимулирование в организациях на современном этапе / З.В. Миненкова // Политика, экономика и инновации. 2018. № 7 (17). С. 7.
14. Миненкова З.В. Особенности организации материального стимулирования на предприятиях / З.В. Миненкова // Политика, экономика и инновации. 2018. № 6 (16). С. 10.
15. Политика в области оплаты труда, мотивации и социального парт-нерства [Электронный ресурс]: // Роснефть — URL: <http://www.rosneft.ru/Development/personnel/motivation/>
16. Портал Trainings.ua [Электронный ресурс]: Информационный пор-тал о рынке управления персоналом; Мотивация персонала – URL: <http://www.trainings.ua/article/6992.html>.
17. Смирнова М.Е. Критерии эффективности системы стимулирования труда персонала / М.Е. Смирнова // Управленческие науки в современном мире. – 2017. – Т. 2. №2. – С. 230-233.
18. Соломанидина, Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой дея-тельности: Учебник и практикум. 3-е изд., пер. и доп. / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - Люберцы: Юрайт, 2017. - 323 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/kurovaya-rabota/65488>