



Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области
ГБПОУ "Уренский индустриально-энергетический техникум "

КУРСОВАЯ РАБОТА

Тема: Особенности мотивации труда персонала

ОП.10 Основы экономики, менеджмента и маркетинга

Специальность: Эксплуатация и ремонт
сельскохозяйственной техники и оборудования

Работу выполнил обучающийся группы ЭР-430

Стрелков Максим Александрович

Руководитель курсовой работы: Булатова.А.Ю

г. Урень
2022



Введение

В настоящее время организации столкнулись с множеством проблем, связанных с развитием общественных, экономических и политических отношений. Помимо необходимости изготавливать конкурентоспособную продукцию, чтобы выживать в рыночных условиях, необходимости адаптироваться к сложному российскому законодательству, необходимо еще и учитывать интересы работников, для того чтобы организация полноценно функционировала в среде, предъявляющей очень высокие требования.

Одной из самых сложных сторон управления организацией, безусловно, можно считать управление персоналом, особенно управление мотивацией труда работников организации. Данный аспект в кадровом менеджменте выступает сегодня как наиболее значимый еще и потому, что понятие мотивации остается не определенным не только у менеджеров-практиков, но и у теоретиков менеджмента. Однако, влияние уровня мотивации на производительность труда сложно переоценить. Ясно одно: откладывать решение столь насущной и сложной проблемы до лучших времен нельзя.



Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области
ГБПОУ "Уренский индустриально-энергетический техникум "

ГЛАВА 1.

Теоретические основы мотивации труда





1.1. Сущность и содержание мотивации труда

- Руководство организации может разработать хорошие планы, найти оптимальные производственные и организационные структуры, использовать самое современное оборудование и самые лучшие технологии. Однако все это не даст желаемых результатов, если члены организации не будут должным образом работать, не будут стремиться своим трудом способствовать достижению организацией намеченных целей.
- Готовность человека хорошо выполнять свою работу является одним из важнейших факторов успешной деятельности любой организации. Человек - не машина, его нельзя «включать», когда требуется его работа, и «выключать», когда необходимость в его труде отпадает. Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.





1.2. Методы мотивации персонала

- Методы мотивации персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.
- Классификация методов мотивации может быть осуществлена на организационно распорядительные (организационно- административные), экономические и социально-психологические является одной из наиболее широко распространенных. Данная классификация основана, на мотивационной ориентации методов управления. В зависимости от ориентации на воздействие на те или иные потребности методы управления делятся на:
 - - Экономические методы управления, обусловленные экономическими стимулами.



1.3. Мотивация труда в системе управления персоналом на предприятии

- **ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ**
- На современном этапе хозяйствования на успешных предприятиях изменились принципы мотивации труда в корпоративной системе управления персоналом, предусматривающей создание условий для повышения эффективности деятельности предприятия за счет активизации трудовой активности работников и повышения производительности труда.
- Схематически изменение приоритетов в деятельности менеджеров среднего и высшего звена можно представить в виде схемы. Менеджеры от управления производственными процессами («Производственный менеджмент»), когда приходится заниматься вопросами обеспечения производственной деятельности подчиненных работников («Управление персоналом») переходят к форме сотрудничества с персоналом, осуществляя при этом только «Контроль производства». При этом первостепенное значение принимает «Развитие персонала».



Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области
ГБПОУ "Уренский индустриально-энергетический техникум "

Глава 2.

Анализ управления мотивацией труда
персонала на предприятии ООО «Песочное»



Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области
ГБПОУ "Уренский индустриально-энергетический техникум "

2.1. Краткая характеристика предприятия ООО «Песочное»

ООО «Песочное» расположено в северной части Уренского района в лесной зоне. Центральная усадьба хозяйства д. Песочное находится в 15км от районного центра г. Уреня, в 7км от железнодорожной станции Арья и в 250км от областного центра г. Н. Новгорода. Связь с этими центрами осуществляется по шоссейной дороге с твердым покрытием. Площадь землепользования составляет 1517га. Почвенный покров землепользования представлен дерново-подзолистыми почвами. По механическому составу песчаные, супесчаные, легкие и средние суглинки.

Показатель	Год		
	2018	2019	2020
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.	63198	65105	75070
в том числе:			
здания и сооружения	15041	16276	21262
оборудования и машин	34469	34820	40569
транспортные средства	9436	9542	8350
производственный и хозяйственный инвентарь	4	4	4
рабочий скот	2	0	0
продуктивный скот	3492	3709	4131
Земельные участки и объекты природопользования	754	754	754



2.2. Процесс мотивации труда персонала ООО «Песочное»

- В основу политики предприятия в области качества положен девиз: приоритет качества – в основу наших решений.
- ООО «Песочное» стремится удовлетворять растущие требования заказчика, постоянно улучшая качество выпускаемой продукции путем совершенствования технологий. Руководство ООО «Песочное» несет ответственность за качество продукции и непосредственно заинтересованно в динамичном развитии завода. Ведь от этого зависит их личная выгода и благополучие. Поэтому руководство проводит целенаправленную политику на улучшение производительности, а в настоящее время это не только технический прогресс, но и заинтересованность персонала в выпуске заводом конкурентоспособной продукции. Путем разграничения полномочий, прав и обязанностей достигается личная ответственность каждого работника за качество выполняемой деятельности.

Каждый сотрудник предприятия имеет персональную именную должностную инструкцию, за выполнение требований, которой несет личную ответственность. То есть на лицо принцип участия и причастности из базовых теорий мотивации.



Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области
ГБПОУ "Уренский индустриально-энергетический техникум "

Глава 3.

Рекомендации и предложения по
совершенствованию системы мотивации труда
персонала ООО «Песочное».



3.1. Необходимость в разработке системы мотивации ООО «Песочное».

- Рост конкуренции, совершенствование технологий, борьба за потребителя и качество продукции заставляют предприятие по-новому рассматривать весь комплекс вопросов управления. Необходимо изменять и требования к работнику. Главным здесь является признание высокой социальной ответственности, лежащей в первую очередь на управляющих. Современная организация это адекватная реакция на быстрые перемены, непрерывно меняющиеся технологии и неопределенность среды. Современный подход организации представляет собой сбалансированное сочетание человеческих ценностей, организационных изменений и непрерывных адаптаций к изменениям внешней среды. Все это потребовало существенных изменений в принципах, методах и формах работы с человеком в организации.
- Человеческий потенциал, способность руководителя правильно поставить цель и эффективно распорядиться ресурсами становятся главным фактором успеха организации. На первый план выдвигаются проблемы управления человеческими ресурсами организации. Человеческие ресурсы (персонал организации) – это все работники любой организации. Они включают в себя производственный персонал и управленческий персонал (кадры управления – руководители и специалисты – менеджеры).



3.2. Предложения по совершенствованию системы внутренней мотивация персонала

Все перечисленное выше касается внешних систем мотивирования, то есть различных способов, которыми организация может повысить эффективность производственного поведения своих сотрудников. Но есть еще один сильнейший фактор, определяющий трудовое поведение, манипулировать которым организации гораздо сложнее (если вообще возможно). Речь идет о внутренней мотивации. О том, почему сам человек хочет выполнять порученную ему работу на наивысшем уровне, или, наоборот, работает спустя рукава, почему какой-то один род деятельности ему по душе, а другой – нет.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Незаметный для неопытного глаза процесс потери интереса работника к труду, его пассивность приносит такие ощутимые результаты, как текучесть кадров, руководитель вдруг обнаруживает, что ему приходится вникать во все детали любого дела, выполняемого подчиненными, которые, в свою очередь, не проявляют ни малейшей инициативы. Эффективность организации падает.

Чтобы не допустить потерю потенциальных прибылей, менеджер должен добиться максимальной отдачи от своих подчиненных. Для эффективного управления таким дорогим ресурсом как люди менеджеру необходимо выделить определенные параметры работы, поручаемой подчиненным, изменяя которые он может воздействовать на психологические состояния исполнителей, тем самым, мотивируя, либо демотивируя их.

В общем случае мотивация – понятие, используемое для объяснения последовательности поведенческих действий, направленных на конкретную цель, которая может меняться в зависимости от различных обстоятельств, ситуаций. В понятие "мотивация" входят моменты активизации, управления и реализации целенаправленного поведения человека. С помощью мотивации можно ответить на вопрос: почему так, а не иначе поступает данный человек.

Любой руководитель, если он хочет добиться эффективной деятельности своих подчинённых, должен не забывать о наличии для них стимулов трудиться. Традиционно считается, что раз работник получает оплату за свой труд, значит, он должен быть доволен. В случае плохого отношения к служебным обязанностям его можно уволить. Значит, стимулы у него есть.



СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Галенко В.П., Страхова О.А., Файбушевич С.И. Управление персоналом и эффективность предприятий/В.П. Галенко, О.А. Страхова, С.И. Файбушевич - М., 2018 – 324с.
2. Зайцева О.А., Радугин А.А., Радугин К.А., Рогачева Н.И.; Основы менеджмента/ О.А. Зайцева, А. А. Радугин, К.А. Радугин и др. – М.,2016-298с.
3. Майбурд Е.М. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров/ Е.М. Майбурд – М., 2019 – 415с.
4. Маслоу Абрахам. Мотивация и личность / А. Маслоу; Пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина и др .- СПб., 2017.—351 с.
5. Менеджмент организации. Учебное пособие /З.П. Румянцева, Н.А. Сагоматин, Р.З. Акбердин и др. – М.,2018 – 215с.
6. Менеджмент /Виханский О.С., Наумов А.И. – М.,2018 – 364с.

7. Менеджмент: Учебник для вузов/Под ред. М.М. Максимов, А. В. Игнатова, М.А. Комаров и др. – М., 2019 – 285с.
8. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Перевод с англ./ Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. – М., 2017. – 704 с.
9. Штаффельбах Б. Теоретические основы и функции экономики персонала // Проблемы теории и практики управления.– 2018. – № 5. – С.106.
10. Кокорев В.П. Материально-денежная мотивация управленческого труда.
[hppt://www.dcn-asu.ru/kokorev1/book.html](http://www.dcn-asu.ru/kokorev1/book.html). – 28 с.
11. Бородкин Л.И. Об эволюции мотивации труда промышленных рабочих.
[hppt://www.hist.msu.ru/Departments/Ecohist/OBC/borodkin.htm](http://www.hist.msu.ru/Departments/Ecohist/OBC/borodkin.htm)
12. Эффективный менеджер:Мотивация вашего коллектива./ Уч.пособие “The Open University”, 2019. – 132 с.
13. Андреева Т., Юртайкин Е. Почему опадают яблоки, или внутренняя демотивация персонала // Исследовательско-консультационная фирма "АЛЪТ" www.altrc.ru
14. Савченко С. Мотивация: теоретическое размышление практика //Управление компанией/Савченко С.-№6,2018-С.15.
15. Чернов А. Мотивация уже устарела? //Управление компанией/А. Чернов-№10, 2016-С.23.
16. Менеджмент предприятия. Курсовое проектирование: Учеб. пособие / Под ред. А.Г. Балаганской. Воронеж: Воронеж. гос. техн. ун-т, 2018. 97 с.



Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области
ГБПОУ "Уренский индустриально-энергетический техникум "

КУРСОВАЯ РАБОТА

Тема: Особенности мотивации труда персонала

ОП.10 Основы экономики, менеджмента и маркетинга

Специальность : Эксплуатация и ремонт
сельскохозяйственной техники и оборудования

Работу выполнил обучающийся группы ЭР-430

Стрелков Максим Александрович

Руководитель курсовой работы: Булатова.А.Ю

г. Урень
2022