

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Выпускницы специальности 080505

Управление персоналом

ЧИСТЯКОВОЙ ЯНЫ НИКОЛАЕВНЫ

**ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА В
СИСТЕМЕ ПОТРЕБКООПЕРАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ
САНДОВСКОГО РАЙПО)**

Научный руководитель:
старший преподаватель
Ковалёва Е.О.

Тверь — 2014

Цель работы – анализ особенностей мотивации труда в системе потребкооперации.

Задачи:

- проанализировать сущность и теории мотивации труда;
- охарактеризовать методы мотивации персонала;
- рассмотреть потребительскую кооперацию как особую сферу деятельности;
- выявить особенности и проблемы мотивации труда работников потребкооперации;
- дать характеристику Сандовскому райпо;
- проанализировать результаты исследования на тему: Анализ системы мотивации труда сотрудников Сандовского райпо;
- разработать программу по совершенствованию системы мотивации работников Сандовского райпо.

СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ

Мотивация – это побуждение работников к деятельности для достижения целей организации.



Теории мотивации

Содержательные теории мотивации:

- теория иерархии потребностей А. Маслоу;
- теория ERG Альдерфера;
- теория приобретенных потребностей МакКлелланда;
- теория двух факторов Фредерика Герцберга

Основные теории процесса мотивации:

- теория ожиданий Виктора Врума;
- теория справедливости С. Адамса;
- теория постановки целей Э. Локка;
- комплексная теория Портера-Лоулера.

Методы мотивации персонала

- материальные;
- организационные;
- морально-психологические.



Потребкооперация

- объединение лиц на равноправной основе с целью совместного производства и сбыта продукции, закупки и потребления товаров и услуг;
- объединение людей для достижения ими общей цели;
- процесс объединения трудовой деятельности, обусловленный общественным разделением труда.



Особенность потребкооперации

В том, что в отличие от обычной организации это добровольное объединение хозяйствующих субъектов, то есть здесь не самые большие возможности для карьерного роста.



Проблемы мотивации в потребкооперации:

- преобладание материальных мотиваторов над нематериальными;
- качественный, и количественный состав работников;
- в кооперативных учебных заведениях с каждым годом происходит сокращение численности обучаемых по договорам с кооперативными организациями.

Сандовское райпо

Это добровольное объединение граждан, либо граждан и юридических лиц, проживающих (работающих) в (на) территории Сандовского района, создано в 1929 году в соответствии с решением общего собрания учредителей, по территориальному признаку на основе объединения его членами имущественных паевых взносов для торговой, заготовительной, производственной и иной деятельности в целях удовлетворения материальных и иных потребностей его членов.

**Прикладное исследование на тему:
«Анализ системы мотивации труда сотрудников
Сандовского райпо »**

- Апрель 2014 г.
- Сандовское райпо
- 15 респондентов
- 13 женщин и 2 мужчин
- Метод исследования – интервью
- Исследование сплошное, очное, формализованное

Целью данного исследования является анализ системы мотивации труда, существующей в Сандовском райпо.

- Объект исследования – сотрудники Сандовского райпо.
- Предмет исследования – мнения сотрудников о системе мотивации труда Сандовского райпо.



Задачи:

- проанализировать представление сотрудников о сущности мотивации труда;
- определить функции мотивации труда персонала в Сандовском райпо;
- выявить факторы, влияющие на мотивацию работников райпо;
- выяснить, какие методы мотивации применяются в Сандовском райпо;
- определить влияние мотивации труда персонала на эффективность работы Сандовского райпо в целом;
- охарактеризовать недостатки мотивации труда персонала в Сандовском райпо;
- рассмотреть предложения сотрудников по изменению методов системы мотивации труда работников райпо.

Гипотезы исследования:

- сотрудники Сандовского райпо представляют мотивацию труда как процесс стимулирования или побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей предприятия.

- по мнению сотрудников, функциями мотивации труда персонала являются оказание воздействия на человека для реализации целей предприятия, указание путей достижения цели.

- на мотивацию труда сотрудников Сандовского райпо, оказывают влияние такие факторы, как цели, мотивы, потребности сотрудников, их отношение к выполняемой работе.

- методами мотивации труда персонала, применяемыми в Сандовском райпо, по мнению сотрудников, являются материальные методы;

- по мнению работников райпо мотивация труда персонала влияет на эффективность работы Сандовского райпо в целом;

- недостатками мотивации труда является то, что в основном применяются материальные методы стимулирования работников, низкая эффективность системы премирования, а также слабые перспективы служебного роста.

- сотрудники Сандовского райпо в основном желают предоставление отгулов за переработанное время, за работу в выходные, праздничные дни; обучение за счет райпо; продвижение по карьерной лестнице; а также многие предлагают, чтобы в райпо применялись не только материальные методы мотивации.

Выводы исследования:

- Мотивация труда – процесс побуждения человека к деятельности, направленной на достижение целей предприятия.
- Функциями мотивации является побуждение работников к труду, оказание воздействия на человека для реализации целей организации.
- Факторами, влияющими на мотивацию сотрудников являются цели, потребности и мотивы сотрудников, отношение человека к труду, интерес к работе и климат в коллективе.
- Методами мотивации труда персонала, применяемыми в Сандовском райпо, являются материальные методы.
- Мотивация труда персонала влияет на эффективность работы Сандовского райпо в целом.
- Недостатками мотивации труда персонала в основном являются слабые перспективы служебного роста и низкая эффективность системы премирования работников.
- Предложения по усовершенствованию мотивации труда персонала: нужно применять не только материальные методы стимулирования работников, но и нематериальные; обучение за счет райпо; отгулы за переработанное время.

Программа по совершенствованию системы мотивации работников Сандовского райпо

- Нематериальные стимулы;
- обучение сотрудников Сандовского райпо;
- установить привилегии и льготы;
- персональное досье на каждого работника райпо;
- информированность работников о делах организации за счет совещаний и регулярных встреч руководства с работниками , информационные стенды для объявлений;
- канал обратной связи – «ящик предложений» для связи руководства высшего уровня с подчиненными,;
- поощрение лучших в профессии.



**Спасибо за
внимание!**