

Академия народного хозяйства
при Правительстве РФ
Российско-немецкая высшая
школа управления

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Тема: *“Влияние содержания работы на мотивацию
работника на примере российского подписного
агентства “Книга- Сервис”*

Руководители: кандидат экономических наук,
доцент Кочеткова А.И.,
Пономарев И.П.

Слушатель программы
“Современный руководитель производства” Гамс Э.С.

Москва, 2000

Содержание

Введение

Глава 1. Мотивационные аспекты содержания работы

1. Мотивация деятельности
2. Мотивация работой
3. Модели мотивации работой
 - 3.1 Мотивация работой в теории Хакмана и Олдхема (1974г.)
 - 3.2 Теория активации работой Скотта (1966г.)
 - 3.3 Взаимодействие человека и работы
 - 3.4 Владение работой

Глава 2. Анализ результатов исследования

1. Проведение исследования
 - 1.1 Характеристика исследования
 - 1.2 Профиль респондентов, участвовавших в исследовании
2. Анализ полученных данных
 - 2.1 Отношение к работе
 - 2.2 Показатели содержания работы
 - 2.2.1 Показатели активации содержанием работы
 - 2.2.2 Показатели мотивации содержанием работы
 - 2.2.3 Показатели взаимодействия работника с работой
 - 2.2.4. Показатели владения работой
 - 2.3 Условия для возникновения мотивации работой
 - 2.3.1 Удовлетворенность условиями работы
 - 2.3.2 Потребность роста у работника

2.4 Сравнение общих показатели содержания работ и условий

2.4.1 Общие показатели мотивации в зависимости от должности

2.4.2 Показатели мотивации в зависимости от необходимых условий.

2.5 Корреляционный анализ показателей

Выводы и рекомендации

1. Выводы из проведенного исследования
2. Основные выводы
3. Практические выводы
4. Реальная ситуация с мотивацией работой.

Библиография

Приложения

Введение

Современные условия деятельности деловых организаций обладают определенными свойствами, характерными не только Российской действительности, но и несут в себе отголоски тех процессов и изменений, которые происходят в мире.

Анализируя российскую действительность, можно не только обнаружить в ней данные процессы, но и убедиться в том, что мировая интеграция и следующее за ней глобальное разделение труда уже не завтрашний, а сегодняшний день, поэтому на органичное вживание в мировую экономическую систему деловой организации остается все меньше и меньше времени.

Другим глобальным показателем особенности современной экономики становится нарастающий темп изменений, происходящих в экономике и во всех сферах жизни человека. С ростом динамичности организационного окружения происходит качественное усиление конкуренции. Для существования в подобных условиях организации необходимо иметь способность к быстрым и адекватным изменениям.

Третьей важнейшей глобальной тенденцией является исчезновение работы в том виде и понятии, какое существовало традиционно. Прорыв автоматизации и компьютеризации вытесняет человека с рабочих мест, подобно вытеснению машинами и механизмами монотонных и энергоемких операций. Подобное исчезновение работы заставляет людей искать, а организациям создавать качественно новую по содержанию работу, которую при данном технологическом уровне экономически целесообразно выполнять человеку.

Все внешние глобальные тенденции говорят о необходимости основательных изменений в организации. С другой стороны в нашей стране управление до сих пор основывается на научной организации труда и отношению к человеку на работе как к "винтику", приделке машины без своих взглядов, желаний, ценностей. Подобное отношение отражается главенствующим положением должностной инструкции в требовании работы - тому, **что** работник должен уметь и делать.

Необходимо менять существующее положение в отношении к человеку, принимать во внимание человека, с его потребностями, интересами, ценностями, только в этом случае возможно построение системы управления отвечающей требованиям современной ситуации и конкурентоспособной развивающейся организации.

Одним из необходимых шагов к повышению конкурентоспособности деловых организаций, действующих в условиях российской действительности, может быть использование существующих передовых концепций. Успешное применение концепций возможно только при наличии соответствующего отношения к человеку, без которого передовую управленческую мысль нельзя реализовать.