# ВВЕДЕНИЕ

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЕМ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

# 1.1 Виды, сущность и значение теорий мотивации

# 1.2 Общие положения моделирования систем мотивации на предприятиях

# 1.3 Критерии эффективности управления мотивацией

# 2 ДОСУГОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК АЛЬТЕРНАТИВА МОТИВАЦИИ

# 2.1 Роль культурно-досуговой деятельности в мотивации персонала

# 2.2 Развитие модели социально-культурной деятельности в мотивации персонала

2.3 Анализ российского опыта применения культурно-досуговой деятельности для мотивации

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

# ВВЕДЕНИЕ

Различные причины побуждают руководителей обращать свое внимание на вопрос развития и мотивации персонала. Кто–то избирает тактику жесткого контроля, желая повысить дисциплину и уровень управляемости, и подавляя любое проявление самостоятельности угрозами взысканий и наказаний. Другие наоборот, стремятся создать максимально комфортную и здоровую психологическую атмосферу для своих сотрудников, для формирования команды, понимающей и разделяющей цели своей компании, нацеленной на высокий результат, и готовых приложить свои знания и навыки для его достижения. Есть несколько основополагающих принципов эффективного управления персоналом предприятия, которые мы проанализируем.

Управление персоналом предприятия подразумевает под собой сложную задачу. Для достижения стратегических целей руководство компании должно регулярно повышать потенциал состава персонала. Внедрение успешных программ для развития работников, и правильно выстроенной системы вознаграждения позволяет создать команду с лучшими способностями, и четкой мотивацией, направленной на выполнение задач своей компании, что ведет к росту производительности труда, и к повышению ценности профессиональных ресурсов компании, чем обусловлена актуальность темы исследования.

На современном рынке труда отношения между работником и руководителем предприятия формируются на основе взаимной выгоды заинтересованных сторон.

Целью исследования является изучение совершенствования системы мотивации трудовой деятельности через организацию досуговой деятельности.

Объектом работы является .

Предметом работы является совершенствование системы мотивации через культурно –досуговую деятельность.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования предполагается решить следующие задачи:

* изучить виды, сущность и понятие мотивации;
* рассмотреть организацию и эффективность систем мотивации на предприятиях различных сфер деятельности;
* проанализировать значимость культурно-досуговой деятельности для мотивации персонала,
* рассмотреть методы оптимизации мотивации персонала посредством культурно-досуговой деятельности,
* рассмотреть российский опыт мотивации через культурно-досуговые мероприятия.

Проблема развития мотивации персонала на предприятиях и в организациях вызывает повышенный интерес со стороны отечественных ученых. Особенности становления системы мотивации персонала нашли свое отражение в работах таких ученых как: В.Б. Бычин, Т.Ю. Базаров, Н.А. Волгин, В.Р. Веснин, М.В. Грачев, А.Я. Кибанов; М.Н. Кулапов, А.А. Логанов, Т.И. Магура, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов, В.В. Травин, СВ. Шекшня, и другие.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемых литературных источников, и приложений на шести страницах. Теоретической основой исследования послужили положения, представленные в учебной и научной литературе, информация на интернет – ресурсах, и практика предприятия.

В качестве методологического инструмента использован метод анализа научных публикаций и учебной литературы.

В первой главе приведен анализ подходов к определению сущности мотивации персонала, рассмотрены подходы к мотивации персонала.

Во второй главе рассмотрена роль культурно-досуговой деятельности как составной части мотивации, обобщен российский опыт мотивации через культурно-досуговые мероприятия.