# ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования**

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.

**Степень разработанности проблемы.** Самореализационный потенциал досуга раскрывается в трудах М.А.Ариарского, Д.М.Генкина, А.С.Запесоцкого, А.Д.Жаркова, Т.Г.Киселевой, А.А.Сукало, В.Я.Суртаева, Б.А.Титова и др. Классификация культурно-досуговых занятий, детерминированных возрастом, образованием, характером профессионально-трудовой деятельности и спецификой интересов и потребностей личности обоснована Г.А.Евтеевой. В исследованиях В.Бужински, Ж.Дюмазедье, М.Каплан раскрыта структура и тенденции развития свободного времяпрепровождения различных групп населения. Досуг как средство снятия физической, психологической, интеллектуальной усталости, порожденной профессионально-трудовой рассматривают Ж.Фридман и Ж.Дюмазедье.

На психологическом климате в коллективе, его улучшении, человеческих отношениях, влиянии рабочей группы и значимых коллег, стиле руководства, мотивации труда и пр. сосредоточено внимание представителей школы «человеческих отношений» (Д.Муни, П.Слоун, Э.Мейо, М.Фоллетт, Ф.Ротлисбергер) и школы «поведенческих наук» (М.Вебер, Р.Лайкерт, К.Аргирис, Д.Макгрегор, Ф.Герцберг, У.Оучи), Мотивационным аспектам управленческой деятельности посвящены исследования А.Маслоу, Д.Макклелланда, Д.Маккгрегора, У.Оучи, В.Врума, Дж.С.Адамса, Ф.Герцберга, Л.Портера, Э.Лоулера, Л.С.Выготского и др.

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. Маусров, Ю.Г. Одегов, В.В. Травин, СВ. Шекшня, и другие.

Тема о влиянии досуговой активности на мотивацию персонала раскрыта частично, поэтому нуждается в разработке

**Цель** исследования - изучение системы мотивации трудовой деятельности через организацию досуговой деятельности.

Объектом работы является - предприятия

Предметом работы является анализ 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 российский опыт мотивации через культурно-досуговые мероприятия.

**Теоретической основой исследования** послужили положения, представленные в учебной и научной литературе, информация на интернет – ресурсах, и практика предприятия.

**Методы исследования курсовой работы:** теоретический анализ научной и методической литературы по проблеме исследования темы, изучение статей и журналов по использованной теме, беседа и наблюдение, социологический опрос, математическая обработка данных.

**База исследования курсовой работы:**

**Этапы исследования курсовой работы:**

1. Изучение теоретических основ объекта (2017 г.)
2. Проведение социологического исследования, анализ интерпретации данных (2018 г.)

**Научная новизна курсовой работы**

1. Определены сущность и специфика досуговой деятельности.
2. Обоснованы актуальные проблемы организации досуговых мероприятий для мотивации персонала.
3. Установлена связь между мотивацией персонала и досуговыми меропритятиями.
4. Систематизированы мнения респондентов по улучшению мотивации через досуговую деятельность .

**Практическая значимость** состоит в том, что в курсовой работе:

Результаты исследования курсовой могут служить основой для деятельности учреждений различных сфер деятельности в поиске научных подходов и методик, а также в улучшения мотивации персонала через досуговые мероприятия.

Материалы исследования могут быть использованы при разработке проектов и программ организации по мотивированию сотрудников через досуговую деятельность.

**Структура работы** состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемых литературных источников, и приложений на шести страницах. 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.