СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc42450865)

[1 Теоретические основы управления трудовой мотивацией персонала организации 5](#_Toc42450866)

[1.1 Задачи и сущность управления трудовой мотивацией персонала организации 5](#_Toc42450867)

[1.2 Методы управления трудовой мотивацией персонала организации 18](#_Toc42450868)

[2 Анализ эффективности системы управления трудовой мотивации персонала в организации ООО «САТУРН СТРОЙМАРКЕТ УРАЛ» 29](#_Toc42450869)

[2.1 Организационно-экономическая характеристика организации ООО «САТУРН СТРОЙМАРКЕТ УРАЛ» 29](#_Toc42450870)

[2.2 Анализ форм и методов трудовой мотивации персонала ООО «САТУРН СТРОЙМАРКЕТ УРАЛ» 40](#_Toc42450871)

[2.3 Оценка эффективности управления трудовой мотивации персонала в организации ООО «САТУРН СТРОЙМАРКЕТ УРАЛ» 44](#_Toc42450874)

[3 Разработка рекомендаций направленных на повышение эффективности управления трудовой мотивацией персонала в организации ООО «САТУРН СТРОЙМАРКЕТ УРАЛ» 53](#_Toc42450875)

[3.1 Характеристика мероприятий по управлению трудовой мотивации персонала организации ООО «САТУРН СТРОЙМАРКЕТ УРАЛ» 53](#_Toc42450866)

[3.2 Экономическое обоснование мероприятий по повышению эффективности управления трудовой мотивацией персонала в организации ООО «САТУРН СТРОЙМАРКЕТ УРАЛ» 61](#_Toc42450867)

[Заключение 66](#_Toc42450879)

[Список использованных источников 69](#_Toc42450880)

[Приложение А – Методика изучения мотивационного профиля личности](#_Toc42450881)  76

# ВВЕДЕНИЕ

Актуальность изучения проблем управления трудовой мотивацией в настоящее время определяется тем, что немотивированный или неправильно мотивированный труд работников в рыночных условиях не способствует повышению эффективности труда персонала, а значит, не способствует улучшению экономических показателей деятельности компаний.

В современной России до сих пор актуальным является изучение зарубежного опыта в части мотивации персонала, так как эта проблема в зарубежных исследованиях обсуждается гораздо активнее, чем в России, хотя в последние несколько лет вопросам мотивации в нашей стране стали уделять большее внимание.

Зарубежный подход к мотивации трудовой деятельности отличается от российского, в первую очередь, тем, что в других странах кроме финансового аспекта большое внимание уделяется нематериальным способам стимулирования трудового поведения. Западные специалисты в области управления персоналом, основываясь на выводах ученых, считают, что сотрудники являются главной ценностью компании, поэтому им необходимо не только достойно оплачивать их труд, но и поддерживать у них высокую мотивацию к продуктивному труду, чтобы у сотрудников не появлялось желание сменить место работы. Ведь в этом случае компания потеряет ценного специалиста, а на обучение нового, потребуются время и деньги. Кроме того, в западных странах активно развиваются системы трудовой мотивации и стимулирования труда, которые учитывают вклад работника в работу организации. В частности, на этом строятся системы мотивации труда, учитывающие KPI персонала.

Объект исследования - ООО «САТУРН СТРОЙМАРКЕТ УРАЛ».

Предмет исследования – направления повышения эффективности управления трудовой мотивацией персонала организации.

Цель работы – разработать рекомендации по управлению трудовой мотивацией персонала организации ООО «САТУРН СТРОЙМАРКЕТ УРАЛ».

Исходя из поставленной цели, были сформулированы следующие задачи:

1. изучить теоретические и методические основы управления трудовой мотивацией персонала организации;
2. провести анализ эффективности системы трудовой мотивации персонала в компании ООО «САТУРН СТРОЙМАРКЕТ УРАЛ»;
3. разработать и экономически обосновать мероприятия по управлению трудовой мотивацией персонала ООО «САТУРН СТРОЙМАРКЕТ УРАЛ».

Методы исследования, использованные при написании выпускной квалификационной работы: метод анализа и синтеза, метод анализа научной литературы, методы экономического анализа, сравнение, обобщение, метод опроса.

При написании работы были использованы законодательные акты, монографии, научные и учебные издания по менеджменту и управлению персоналом, материалы периодических изданий, посвященные проблемам мотивации персонала, формирования систем оплаты труда и управления карьерой.

Практическая значимость исследования заключается в обосновании рекомендаций по изменению существующей в компании системы мотивации труда с целью повышения экономической эффективности.

Структура работы представляет собой введение, три главы основной части, заключение, список использованных источников и литературы и 1 приложение.