СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc127494035)

[1. Теоретические и методологические основы изучения системы мотивации труда персонала в контексте теории поколений 7](#_Toc127494036)

[1.1. Мотивация труда персонала понятие, сущность и значение 7](#_Toc127494037)

[1.2. Мотивация персонала в контексте теории поколений.](#_Toc127494038) [19](#_Toc127494039)

[1.3 Условия и методы системы мотивации труда персонала 35](#_Toc127494040)

[2. Анализ системы мотивации труда персонала в ООО «МОНТАЖСТРОЙ» 41](#_Toc127494041)

[2.1. Социально-экономическая характеристика ООО «МОНТАЖСТРОЙ» 41](#_Toc127494042)

[2.2 Анализ кадрового состава персонала организации ООО «МОНТАЖСТРОЙ» 45](#_Toc127494043)

[2.3 Анализ системы мотивации труда персонала в контексте теории поколений ООО «МОНТАЖСТРОЙ» 62](#_Toc127494053)

[3. Мероприятия по совершенствованию системы мотивации труда персонала](#_Toc127494054) [ООО «МОНТАЖСТРОЙ» 81](#_Toc127494056)

[3.1 Мероприятия, направленные на совершенствование системы](#_Toc127494057) [мотивации труда персонала в контексте теории поколений 81](#_Toc127494058)

[3.2 Оценка социально-экономической эффективности предлагаемых](#_Toc127494059) [мероприятий 87](#_Toc127494060)

[Заключение 91](#_Toc127494061)

[Список использованных источников 94](#_Toc127494062)

# ВВЕДЕНИЕ

Во всех современных компаниях России после перехода страны к рыночной экономике появилась актуальная потребность в формировании и внедрении необходимого комплекса материальных и не материальных стимулов называемых системой мотивации персонала.

Как в свое время сказал Марк Санборн, писатель и профессиональный оратор: «Люди, выполняющие хорошую работу, чувствуют себя хорошо, а люди, выполняющие исключительную работу, чувствуют себя исключительно. Достижения приносят наибольшее удовлетворение», из чего следует, что положительная система мотивации играет важную роль в увеличении производительности труда сотрудников и создает базу для устойчивого положения организации на рынке и предоставляет конкурентное превосходство.

Система мотивации персонала должна быть направлена на увеличение производительности труда персонала, их удовлетворенностью, а также на рекрутирование квалифицированных кадров и удержание их в организации.

Фраза, сказанная И.В. Сталиным: «Мы должны прежде всего научиться ценить людей, ценить кадры, ценить каждого работника… Надо понять, что при наших нынешних условиях кадры решают всё», и в настоящее время очень значима.

Актуальность данной темы выпускной квалификационной работы обусловлена тем, что отлично сбалансированная система мотивации персонала дает возможность интегрировать потребности и интересы персонала с целями и миссией предприятия. В настоящее время существует большое разнообразие теорий мотиваций, исследованием данной темы занимались еще древнегреческие философы Сократ и Аристотель, из чего следует, что большое количество мотиваторов изучены в древних временах. Интенсивное развитие в данной области началось в прошлом веке. На протяжении последних пяти десятилетий ХХ века и все время ХХI века проводят исследования в области мотивации персонала. Такими учеными как Фредерик Уинслоу Тейлор, Дуглас МакГрегор, Уильям Оучи, Абрахам Маслоу, Дэвид Макклелланд, Фредерик Ирвин Герцберг, Виктор Врум, Джон Стейси Адамс был внесен колоссальный вклад исследование мотивации труда, разработаны практические предложения по интеграции теорий данных исследователей.

 В течение всего времени появляются новые подходы и формируются теории мотивации. Все люди индивидуальны их потребности, принципы, убеждения и это следует учитывать при работе с персоналом. Формируя систему мотивации и стимулирования, следует принимать во внимание специфику каждого работающего поколения в организации. Теорией поколений обсуждаются важные качества поколений их особенности и влияние исторических и социально-экономических факторов во время формирования каждого поколения в отдельности. Если взять за основу данную теорию поколений при создании в компании системы мотивации и стимулирования, это даст возможность организации увеличить производительность труда персонала, снизить текучесть сотрудников это все позволит повысить прибыль и уменьшить издержки связанные с обучением и адаптацией персонала.

Два американских исследователя Уильям Штраус и Нил Хоу в начале 90-х годов 20 века разработали «Теорию поколений», смысл их концепции заключается в том, что ориентировочно каждые двадцать лет на нашей планете рождаются люди, убеждения, умения которых не похожи на мировоззрение предыдущих поколений.

На развитие и формирование поколений в России оказывало влияние множество обстоятельств: экономическая, политическая и культурная обстановка страны. Требуется выяснить точки соприкосновения всех поколений организации, для формирования комфортной среды в организации и создания системы мотивации сотрудников разных поколений.

*Объект исследования* – существующая система мотивации строительной организации ООО «МОНТАЖСТРОЙ».

*Предмет исследования* совершенствованиесистемы мотивации персонала строительной организации ООО «МОНТАЖСТРОЙ» в контексте теории поколений*.*

*Цель* выпускной квалификационной работы изучить существующую систему мотивации персонала строительной организации ООО «МОНТАЖСТРОЙ» и предложить рекомендации по ее совершенствованию в контексте теории поколений.

Для достижения основной цели требуется решить определенные *задачи:*

1. Изучить теоретические и методические основы системы мотивации труда персонала организации в контексте теории поколений.
2. Провести анализ системы мотивации труда персонала в ООО «МОНТАЖСТРОЙ».
3. Предложить мероприятия по совершенствованию системы мотивации труда персонала ООО «МОНТАЖСТРОЙ».

При написании работы были использованы следующие методы исследования - анализ учебной и методической литературы, научных публикаций с целью определения степени изученности предмета исследования; анализ и синтез полученной информации; сопоставительный метод; метод научной абстракции; статистический, помогающий провести подсчет финансово-экономических показателей, касающихся предмета исследования; описательный; метод системного и теоретического обобщения.

Научная новизна исследования заключается в разработке и аргументации мероприятий построенных на определении рекомендаций по совершенствованию системы мотивации в контексте теории поколений.