СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc137141697)

[1 Теоретические основы системы мотивации персонала организации 6](#_Toc137141698)

[1.1 Понятие и сущность мотивации персонала 6](#_Toc137141699)

[1.2 Основные методы мотивации и стимулирования труда персонала в организации 12](#_Toc137141700)

[1.3 Методология анализа системы мотивации персонала в организации 20](#_Toc137141701)

[2 Анализ мотивации труда персонала в ООО «Партнер» 26](#_Toc137141702)

[2.1 Социально-экономическая характеристика ООО «Партнер» 26](#_Toc137141703)

[2.2 Анализ кадрового состава ООО «Партнер» 31](#_Toc137141704)

[2.3 Оценка мотивации труда персонала в ООО «Партнер» 36](#_Toc137141705)

[3 Совершенствование системы управления мотивацией труда в ООО «Партнер» 46](#_Toc137141706)

[3.1 Основные мероприятия по совершенствованию системы мотивации 46](#_Toc137141707)

[3.2 Оценка экономической эффективности предлагаемых мероприятий 56](#_Toc137141708)

[Заключение 62](#_Toc137141709)

[Список использованных источников 65](#_Toc137141710)

[Приложения 68](#_Toc137141711)

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы работы обусловлена тем, что мотивация персонала приобретает всё большее значение в практическом применении современного менеджмента, так как для формирования высокопроизводительного кадрового потенциала очень важно создать условия, при которых человек ощущает свою личную значимость и важность своего труда, испытывает чувство причастности к организации и стремится к постоянному совершенствованию. Если выявить индивидуальные мотивы сотрудников и адаптировать механизмы их удовлетворения, то можно достигнуть наибольшей производительности труда и увеличить прибыль компании. Потребности человека постоянно меняются, и потому, процесс улучшения мотивации бесконечен, а значит, не потеряет своей востребованности.

Управление мотивацией сотрудников является важным элементом менеджмента каждой современной организации. В настоящее время важно не просто набрать талантливых и опытных сотрудников, а сформировать условия, при которых бы они были бы заинтересованы в максимальном приложении своего труда и способностей для достижения обще организационных целей.

В большинстве случаев мотивационные проблемы возникают из-за плохого управления, которое не в состоянии решить возникающие сложности в управлении трудовым поведением. В результате руководителям всех уровней необходимо предпринять шаги для создания эффективной системы мотивации персонала, что поможет организации достичь высокой производительности по всем направлениям хозяйственной деятельности.

Изучение проблематики применения методов мотивации происходит уже достаточно давно. В западных странах существует обширный перечень теорий мотивации. В России изучение и описание проблем мотивации персонала стало востребованным с переходом к рыночной экономике. В настоящее время в силу повышения значимости человеческого капитала в деятельности современных организаций вопросы управления мотивацией приобрели особую значимость.

Вопросами управления трудовой мотивацией в организации занимались такие авторы, как И.Н. Белогруд, Б.М. Генкин, А.П. Егоршин, Т.В. Зайцева, Н.С. Пряжников, А.А. Литвинюк, Д. Макклелланд, А.Я. Кибанов. Однако несмотря на широкое распространение исследований инструментов мотивации, их влиянию на обеспечение конкурентоспособности не уделялось достаточного внимания. В связи с этим требуют дальнейших научных изысканий вопросы обеспечения устойчивого конкурентного положения за счет повышения эффективности системы мотивации кадрового состава в современной практике российских организаций.

Цель исследования – разработка мероприятий по совершенствованию применяемых методов мотивации персонала в ООО «Партнер».

Объект исследования – ООО «Партнер».

Предмет исследования – методы мотивации персонала ООО «Партнер».

В рамках достижения поставленной цели сформулированы следующие задачи:

- раскрыть теоретические аспекты использования методов мотивации персонала в современных организациях;

- провести анализ системы мотивации персонала ООО «Партнер»;

- разработать рекомендации по совершенствованию системы мотивации персонала ООО «Партнер».

Структура работы обусловлена целью и решаемыми задачи, в связи с чем включает в себя: введение, три главы основной части, заключение, список источников и приложения.