СОДЕРЖАНИЕ

[Введение](#_Toc42450865)…………………………………………………………………………...3

[1 Теоретические аспекты управления трудовой мотивации персонала организации](#_Toc42450866)………………………………………………………………..………6

[1.1 Сущность и содержание трудовой мотивации](#_Toc42450867) персонала……………….…6

[1.2 Методы мотивации и стимулирования персонала в организации](#_Toc42450868) …….…20

1.3 Отечественный и зарубежный опыт формирования стратегии (механизма) мотивации труда ………………………………………………………...………28

[2 Анализ управления трудовой мотивацией персонала](#_Toc42450870) АО "Банк Русский Стандарт"................................................................................................................33

[2.1 Организационно-экономическая характеристика организации](#_Toc42450871)……..……33

[2.2 Анализ кадрового состава и движения кадров](#_Toc42450874)…………………….………45

[2.3 Оценка эффективности системы мотивации персонала………….……….](#_Toc42450874)51

[3 Совершенствование управления трудовой мотивацией персонала](#_Toc42450875) современного банка...............................................................................................61

[3.1 Обоснование мероприятия по повышению](#_Toc42450874) мотивации персонала….........61

[3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий](#_Toc42450874).................................64

[Заключение](#_Toc42450879) ………………..……………………………………………………..68

[Список использованных источников](#_Toc42450880) ……………………………………..……70

Приложения …………………………………………..…………………………75

[ВВЕДЕНИЕ](#_Toc42450865)

Актуальность темы исследования заключается в том, что в настоящее время сложилась объективная ситуация, при которой конкурентные преимущества современной компании определяются не столько технологией промышленного производства, размещением производственных сил, объемом инвестиций и прочими организационно-экономическими составляющими, сколько обеспеченностью предприятия персоналом, обладающим такими качествами, как; компетентность, инициативность, способность брать на себя ответственность за достижение целей предприятия, и принимать оптимальные решения в сложной и изменчивой обстановке.

Важным конкурентным фактором и преимуществом является процесс управления трудовой мотивации в современной бизнес-среде, где компании сталкиваются с проблемой сохранения высокой производительности и мотивации своих работников. Сильная мотивация позволяет не только улучшить результативность труда, но и улучшить социальный климат в коллективе, сократить текучесть кадров и привлечь новых талантов. Кроме того, управление трудовой мотивацией позволяет снизить стоимость персонала, увеличить прибыльность бизнеса и повысить уровень удовлетворенности клиентов.

Таким образом, тема управление трудовой мотивации организации является важной для развития и успешного функционирования организаций в условиях современной рыночной экономики.

Проблемазаключается в сложности формирования рациональной системы мотивации и стимулирования труда персонала на практике, в связи с тем, что адаптированность классических теорий мотивации к реальным условиям деятельности банковского сектора во многом не систематизирована, что усложняет применение технологий и методов мотивации. Трудность практической организации системы мотивации персонала также выражена недостаточной изученностью особенностей мотивационных аспектов сотрудников коммерческих банков.

Степень разработанности темы. Вопросы оптимизации трудовой мотивации нашли своё отражение в работах как зарубежных, так и отечественных ученых. Потребности, побуждающие людей к действию, представлены в содержательных теориях мотивации ;(А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д. МакКлелланд, К. Альдерф); анализ усилий человека для достижения различных целей представлен в процессуальных теориях (В. Врум, Э. Лок, Л. Портер и Э. Лоулер); современные подходы в сфере новых психологических технологий контроля профессионализма изучены И.Б.Лебедевым, А.Н.Печниковым и др.

Объект исследования – организация АО «Банк Русский Стандарт».

Предмет исследования – процесс управления трудовой мотивацией персонала в АО «Банк Русский Стандарт».

Цель исследования – обоснование мероприятий по совершенствованию управления трудовой мотивацией персонала в АО «Банк Русский Стандарт».

Для достижения поставленной цели в работе необходимо решение следующих исследовательских задач:

* изучить теоретические аспекты управления трудовой мотивации персонала организации;
* провести [анализ управления трудовой мотивацией персонала](#_Toc42450870) АО «Банк Русский Стандарт»;
* разработать [рекомендации по совершенствованию управления трудовой мотивацией персонала](#_Toc42450875) современного банка.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что его результаты могут привести к развитию новых практических методик управления мотивацией персонала, которые смогут быть применены в организациях банковского сектора.

Практическая значимость заключается в том, что результаты исследования могут быть использованы для разработки программ обучения и тренингов для менеджеров по управлению мотивацией АО «Банк Русский Стандарт». Помимо этого, результаты исследования управления трудовой мотивацией могут способствовать повышению производительности, улучшению качества работы персонала АО «Банк Русский Стандарт» и максимизации доходности организации за счет более эффективного управления персоналом.

Методы исследования: для решения поставленных задач были использованы методы анализа и синтеза, моделирования и обобщения, а также метод анкетирования, который позволил выявить характерные стороны исследуемой проблемы.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 глав, заключения. Содержит 20 таблиц, 14 рисунков, 2 формул, список из 55 использованных источников. Работа дополнена 1 приложением. Общий объём выпускной квалификационной работы – 78 страниц.