СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%9F%D0%9A%5CDesktop%5C%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%5C%D0%A2%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%AF.%D0%9C.%20%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2.docx#_Toc139407974)

[1. Теоретические основы управления трудовой мотивацией персонала в организациях 6](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%9F%D0%9A%5CDesktop%5C%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%5C%D0%A2%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%AF.%D0%9C.%20%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2.docx#_Toc139407975)

[1.1. Сущность и основные теории управления трудовой мотивацией персонала в организациях 6](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%9F%D0%9A%5CDesktop%5C%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%5C%D0%A2%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%AF.%D0%9C.%20%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2.docx#_Toc139407976)

[1.2. Содержание управления трудовой мотивацией персонала в организации (Система стимудирования труда) 12](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%9F%D0%9A%5CDesktop%5C%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%5C%D0%A2%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%AF.%D0%9C.%20%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2.docx#_Toc139407977)

[1.3. Методические основы анализа факторов, влияющих на формирование системы управления трудовой мотивацией персонала в организации 16](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%9F%D0%9A%5CDesktop%5C%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%5C%D0%A2%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%AF.%D0%9C.%20%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2.docx#_Toc139407978)

[2. Анализ факторов влияющих на формирование системы управления трудовой мотивацией в организации ООО «АВТОГРАД» 24](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%9F%D0%9A%5CDesktop%5C%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%5C%D0%A2%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%AF.%D0%9C.%20%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2.docx#_Toc139407979)

[2.1. Общая организационно-экономическая характеристика ООО «АВТОГРАД» 24](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%9F%D0%9A%5CDesktop%5C%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%5C%D0%A2%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%AF.%D0%9C.%20%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2.docx#_Toc139407980)

[2.2. Общий анализ предприятия и анализ структуры, движения персонала ООО «АВТОГРАД» 27](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%9F%D0%9A%5CDesktop%5C%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%5C%D0%A2%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%AF.%D0%9C.%20%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2.docx#_Toc139407981)

[2.3. Анализ системы стимулирвоания персонала 30](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%9F%D0%9A%5CDesktop%5C%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%5C%D0%A2%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%AF.%D0%9C.%20%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2.docx#_Toc139407981)

[2.4. Анализ внешних факторов влияющих на управление трудовой мотивацией и SWOT-анализ 43](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%9F%D0%9A%5CDesktop%5C%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%5C%D0%A2%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%AF.%D0%9C.%20%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2.docx#_Toc139407982)

[3. Предложения по совершенствованию управления трудовой мотивации персонала в ООО «АВТОГРАД» 49](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%9F%D0%9A%5CDesktop%5C%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%5C%D0%A2%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%AF.%D0%9C.%20%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2.docx#_Toc139407983)

3.1. Цели, задачи мероприятия по совершенствованию управления трудовой мотивации персонала в организации 49

3.2. Оценка эффективности мероприятий 56

Заключение 63

Список использованных источников 65

Приложение А – Показатели организации за 2021 год 69

Приложение Б – Показатели организации за 2022 год 70

ВВЕДЕНИЕ

Изменения в экономике страны могут включать в себя такие факторы, как изменение конкурентной среды, технологический прогресс, изменение потребительских предпочтений и законодательства. Все эти факторы влияют на бизнес-среду и требуют от организаций адаптации к новым условиям.

Одним из ключевых факторов успешности организации является ее персонал. Поэтому разработка и применение эффективной трудовой мотивации становится необходимостью для достижения успеха в современных условиях.

На сегодняшний день существует множество методов и способов мотивации труда. Сложность заключается в нахождении наиболее эффективного, а это требует тщательного анализа и изучения потребностей и факторов, стимулирующих работников на эффективность труда.

Актуальность данной темы исследования зависит от нескольких обстоятельств.

Во-первых, трудно переоценить проблемы в управлении трудовой мотивацией.

Во-вторых, неэффективные системы мотивации труда могут привести к неудовлетворенности работников. которая неизменно влечет за собой снижение производительности труда и текучесть кадров.

Ни одна система управления не может функционировать с максимальной эффективностью, если она не включает в себя систему, которая работает.

Мотивированные сотрудники - это ключ к успеху организации, ключ к прогрессу в реализации ее стратегии и укреплению ее позиций на рынке в целом.

Важно помнить, что система стимулов должна быть гибкой и поддерживаться на протяжении времени. Она также должна быть адаптирована к особенностям и потребностям каждой организации. Эффективная мотивационная система может значительно повысить производительность и эффективность работы сотрудников, а также способствовать достижению целей организации.

Поэтому изучение связанных с работой мотивационных вопросов в организациях требует знания как общей теории управления человеческими ресурсами, так и конкретных вопросов функционирования организаций.

Целью данной выпускной квалификационной работы является разработка предложений по совершенствованию элементов системы управления трудовой мотивацией персонала организации на основе исследования факторов на нее влияющих.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

-Изучить теоретические основы управления трудовой мотивацией в организации;

-проанализировать факторы, влияющие на формирование системы управления трудовой мотивацией сотрудников организации;

-разработать предложения по совершенствованию управления трудовой мотивацией сотрудников организации.

Предметом исследования является система управления трудовой мотивацией персонала организации.

Объектом исследования является ООО АВТОГРАД

Методы исследования:

– теоретические: анализ литературы, обобщение;

– эмпирические: сбор информации, наблюдение, анализ.

Информационная база работы включает: нормативно-правовые акты, статистические материалы, труды ведущих и зарубежных авторов, посвященные проблеме мотивации персонала представлены в работах Л.Брентано, Р.Дафт, А.Маслоу, Л.И.Божович, К.К.Платонов, Д.А.Леонтьев, Е.П.Ильин, В.С.Магун, П.М.Якобсон, статьи, опубликованные в периодических печатях, а также Интернет – ресурсы.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа включает введение, 3 главы, заключение, список литературы из 42 источников. Текст работы проиллюстрирован 4 рисунками, 26 таблицами.