СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc138078521)

[1 Теоретико-методологические основы управления мотивацией персонала предприятия 6](#_Toc138078522)

[1.1 Понятие, сущность и виды мотивации персонала 6](#_Toc138078523)

[1.2 Мотивация и стимулирование персонала как часть политики оплаты труда на предприятии 14](#_Toc138078524)

[1.3 Методические подходы к оценке и повышению мотивации сотрудников 26](#_Toc138078525)

[2 Анализ управления трудовой мотивацией персонала организации (на примере головного отделения №7003 ПАО](#_Toc138078526) [«Сбербанк» по Сведловской области) 37](#_Toc138078527)

[2.1 Организационно-экономическая характеристика Сбербанка 37](#_Toc138078528)

[2.2 Анализ кадрового состава головного отделения №7003 ПАО «Сбербанк» по Свердловской области 42](#_Toc138078529)

[2.3 Анализ управления трудовой мотивацией персонала головного отделения №7003 ПАО «Сбербанк» по свердловской области 45](#_Toc138078530)

[3 Разработка рекомендаций по управлению трудовой мотивацией персонала организации головного отделения №7003 ПАО «Сбербанк» по Свердловской области 53](#_Toc138078531)

[3.1 Обоснование рекомендаций по управлению трудовой мотивацией персонала головного отделения №7003 ПАО «Сбербанк» по Свердловской области 53](#_Toc138078532)

[3.2 Социально-экономическая эффективность рекомендаций 56](#_Toc138078533)

[Список использованных источников 61](#_Toc138078534)

[Приложение А 71](#_Toc138078535)

[Приложение Б 73](#_Toc138078536)

[Приложение В 75](#_Toc138078537)

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что динамичность современного бизнеса подразумевает умение быстро адаптироваться к изменениям. Компании, которые привлекают, удерживают и мотивируют своих сотрудников, имеют преимущество перед конкурентами. Управление трудовой мотивацией является не только задачей менеджера, но и всей организации в целом. Обратить внимание на мотивацию и удовлетворенность сотрудников должен каждый член команды.

В современных экономических условиях просто купить высококвалифицированных сотрудников недостаточно. Конкурентоспособными останутся те компании, которые могут предложить выгодные условия труда и позитивную рабочую атмосферу.

Одним из самых важных управленческих процессов является оценка современных методов мотивации и стимулирования труда. А в наше время российские руководители не знакомы с теорией оценки современных методов мотивации и стимулирования труда. Ведь успех дела, да и само существование фирмы во многом зависит от эффективности оценки современных методов мотивации и стимулирования труда. Таким образом, очень важно, чтобы принимаемые решения были грамотными и обоснованными;

Сейчас мотивация играет важную роль в эффективном управлении персоналом. Когда сотрудники мотивированы, они работают более производительно и эффективно, что улучшает результаты компании и укрепляет связь между сотрудником и работодателем. Эффективное управление персоналом также можно использовать для повышения мотивации сотрудников, путем установления четких целей и ожиданий, обеспечения правильной обратной связи и развития сотрудников, их навыков и умений. В свою очередь, высокая мотивация сотрудников может стимулировать их вовлеченность и лояльность к компании, что способствует ее успеху в долгосрочной перспективе.

Эффективное управление персоналом и организацией в целом, невозможно без понимания мотивов и потребностей каждого сотрудника и правильного использования стимулов к его трудовой деятельности.

Цель выпускной квалификационной работы – анализ системы управление трудовой мотивацией персонала организации на примере ПАО «Сбербанк», выявление проблем и разработка практических рекомендаций.

Для достижения заявленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Исследовать (изучить, рассмотреть) теоретические основы управления трудовой мотивацией персонала предприятия;
2. Провести анализ оплаты труда и системы мотивации персонала предприятия и экономический анализ деятельности предприятия;
3. Разработать мероприятия (рекомендации) по мотивации персонала предприятия.

Объектом исследования является – ПАО «Сбербанк".

Предмет исследования – управление трудовой мотивацией персонала организации.

При выполнении выпускной квалификационной работы были использованы такие методы исследования, как анализ, синтез, сравнение, обобщение, методы статистического и экономического анализа.

Информационной базой к данной работе послужили нормативно-правовые акты РФ, труды таких отечественных и зарубежных авторов, материалы периодических изданий, финансовая отчетность ПАО «Сбербанк».