ОГЛАВЛЕНИЕ

[Введение 3](#_Toc138283923)

[1 Теоретические и методические основы системы трудовой мотивации персонала организации 6](#_Toc138283924)

[1.1 Сущность, понятие и значение мотивации персонала 6](#_Toc138283925)

[1.2 Основные теории мотивации труда персонала 10](#_Toc138283926)

[1.3 Система мотивации персонала в организации 15](#_Toc138283929)

[2 Анализ системы мотивации труда персонала АО «Ирбитский молочный завод» 22](#_Toc138283930)

[2.1 Общая организационно-экономическая характеристика организации 22](#_Toc138283931)

[2.2 Анализ кадрового потенциала](#_Toc138283932) [АО «Ирбитский молочный завод» 27](#_Toc138283933)

[2.3 Оценка эффективности системы трудовой мотивации персонала АО «Ирбитский молочный завод» 32](#_Toc138283934)

[2.4 Анализ состояния факторов внешней среды](#_Toc138283935) [(SWOT анализ) 41](#_Toc138283936)

[3 Разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации труда персонала АО «Ирбитский молочный завод» 43](#_Toc138283937)

[3.1 Цель, задачи и характеристика мероприятий, направленных на совершенствование системы мотивации труда персонала АО «Ирбитский молочный завод» 43](#_Toc138283938)

[3.2 Экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию системы трудовой мотивации АО «Ирбитский молочный завод» 54](#_Toc138283939)

[Заключение 58](#_Toc138283940)

[Список использованных источников 60](#_Toc138283941)

[Приложение А](#_Toc138283942) [Организационная структура АО «Ирбитский молочный завод» 63](#_Toc138283943)

# ВВЕДЕНИЕ

Высокая мотивация персонала является основным условием всего успеха организации. Именно поэтому ни одна организация не может преуспеть без правильного настроя персонала на работу с высокой отдачей, а также без определенного уровня приверженности персонала, без заинтересованности сотрудников в конечных результатах и, наконец, без их стремления внести свой посильный вклад в достижение поставленных данной организацией целей.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью создания соответствующей системы мотивации труда персонала для эффективного функционирования и развития организации в условиях рыночной экономики и жесткой конкуренции.

В современных условиях персонал рассматривается как основной ресурс организации. На смену теории, определяющей персонал как издержки, которые, прежде всего, и следует сокращать, пришла теория управления человеческими ресурсами. В соответствии с этой теорией персонал представляет собой один из основных ресурсов организации, которым необходимо грамотно управлять, создавать оптимальные условия для его развития, вкладывать в это необходимые средства.

Непосредственно мотивацию можно определить по-разному. С одной стороны, мотивация - это создание внутренних психологических побудителей к труду. С другой стороны, мотивация представляет собой процесс совершенно сознательного выбора человеком определенного типа поведения, который складывается под воздействием внешних (а именно стимулов) и внутренних (мотивы) факторов. В процессе определенной производственной деятельности мотивация позволяет сотрудникам удовлетворить базовые потребности через непосредственное исполнение своих трудовых обязанностей.

Цель выпускной квалификационной работы представляет собой разработку и предложение с экономическим обоснованием мероприятий по совершенствованию системы мотивации труда персонала в АО «Ирбитский молочный завод».

Достижение поставленной цели обусловило решение в работе следующих задач:

1. Изучить сущность трудовой мотивации и стимулирования труда в мировой и российской практике;
2. Исследовать методики и модели построения эффективной системы мотивации;
3. Дать организационно - экономическую характеристику организации;
4. Проанализировать существующую систему мотивации сотрудников организации;
5. Разработать ряд мероприятий по совершенствованию системы мотивации и обосновать их эффективность.

Предмет исследования - система мотивации персонала в АО «Ирбитский молочный завод».

Объект исследования - АО «Ирбитский молочный завод».

Теоретическая основа исследования. Е. В. Белкин, М. В. Грачев, В. А. Дятлов, Т. И. Мухамбетов, Г. Э. Слезингер и другие в своих работах отражают вопросы формирования смыслообразующих мотивов трудовой деятельности, предлагают типологию мотивации, рассматривают отдельные аспекты реформирования и мотивационных отношений.

Крупный вклад в разработку понятия мотивации внес французский учёный А. Файоль. Им заявлено понятие «организационной структуры» управления, он выделил ее основные типы по целям структуры, конфигурации и степени централизации.

Теоретическим фундаментом мотивации являются труды М. Вебера, предложившего социологическое обоснование рациональной модели Тейлора и его последователей. Его важнейшая идея – концепция «выбора».