

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на тему:
«Структура мотивации персонала с учетом
специфики организации»**

Выполнил:

Научный руководитель:

Актуальность

В настоящее время в условиях глобализации выживание современных предприятий в конкурентной борьбе зависит от эффективности управления организацией, в том числе от грамотно выстроенной системы мотивации персонала. Предприятия, которые развивают человеческий капитал, являются более успешными на рынке. Грамотно выстроенная система управления персоналом, составной частью которой является система мотивации персонала, повышает рыночную стоимость предприятия в долгосрочной перспективе.

От того, насколько эффективно будет выстроена система мотивации персонала, во многом будет зависеть эффективность деятельности всей организации. При грамотно выстроенной мотивации персонала производительность будет повышаться быстрее, чем рост заработной платы, что будет свидетельствовать о результативности управления кадровым резервом.

Цель и задачи

Цель – выявить структуру мотивации персонала и разработать мероприятия, способствующие повышению структуры мотивации персонала ООО «Мегаполис».

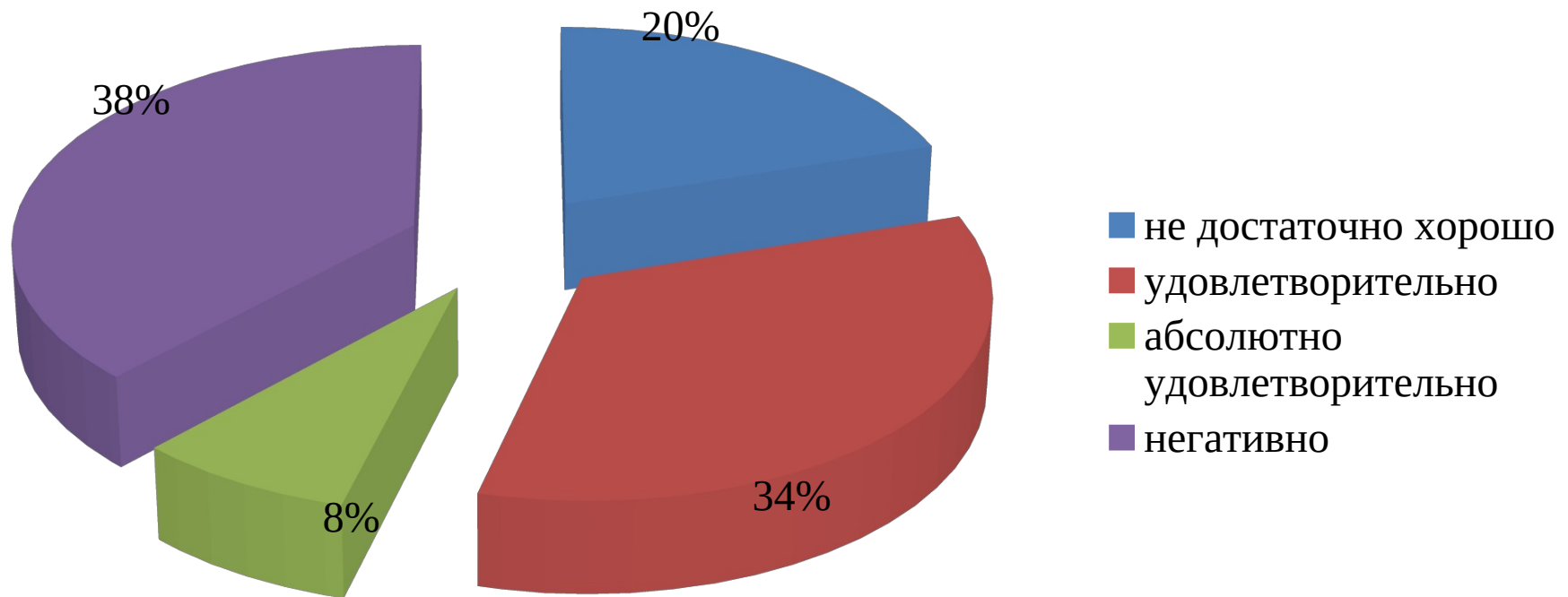
Задачи:

1. Провести теоретический анализ психологической литературы по проблеме структуры мотивации персонала организации.
2. Проанализировать систему управления мотивацией персонала в ООО «Мегаполис».
3. Разработать мероприятия по повышению эффективности управления системой мотивации персонала ООО «Мегаполис».
4. Провести оценку эффективности предложенных мероприятий.

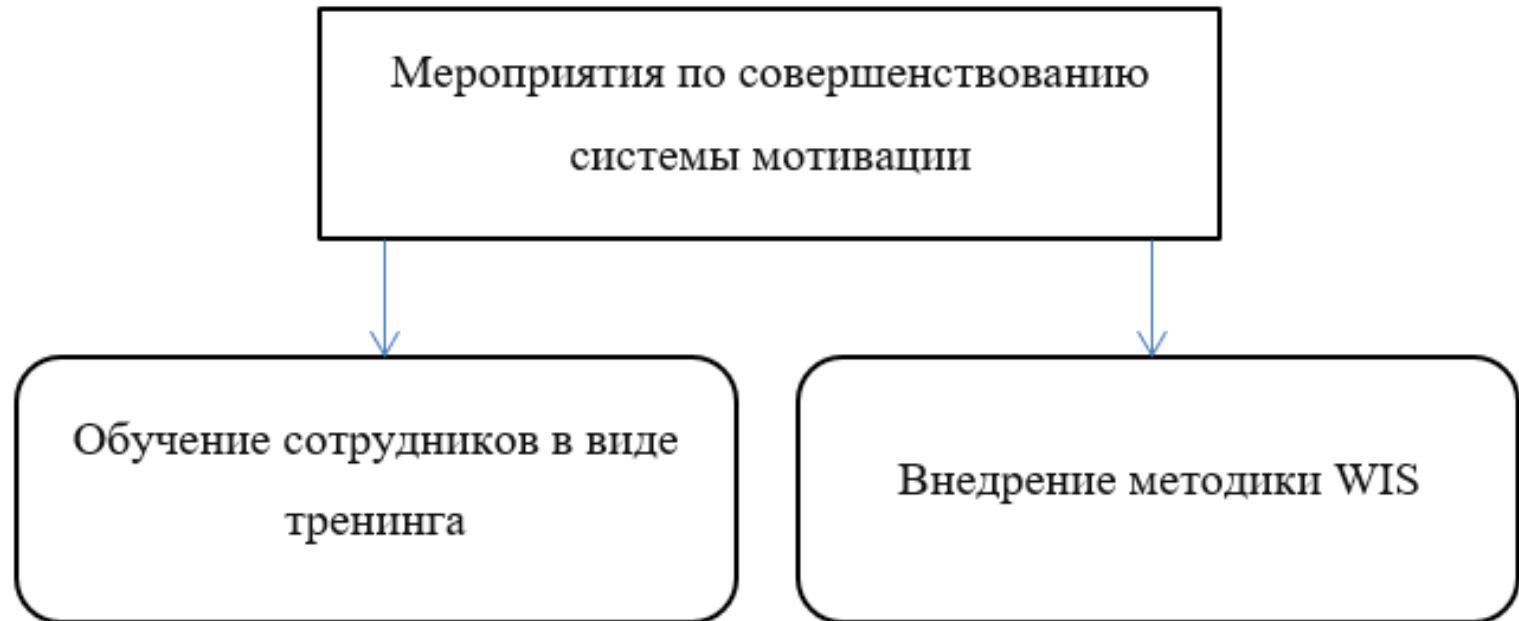
В работе используются следующие методы исследования:

- Мотивационный тест Ф. Герцберга.
- Методика «Диагностика трудовых мотивов» В.И. Герчикова.
- Методика Ричи—Мартина.
- Анкетирование.

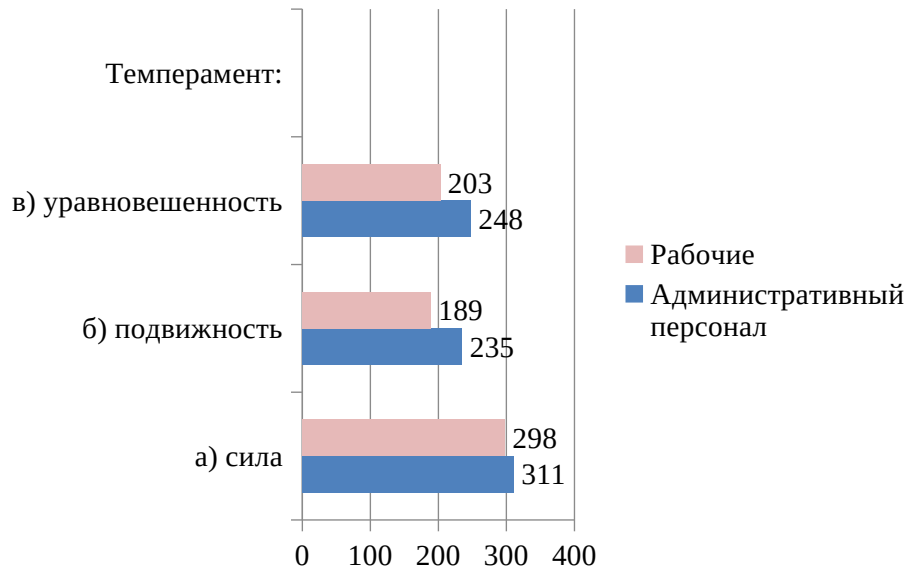
Удовлетворенность сотрудников системой материального стимулирования, %



Мероприятия по оптимизации системы мотивации персонала ООО «Мегаполис»

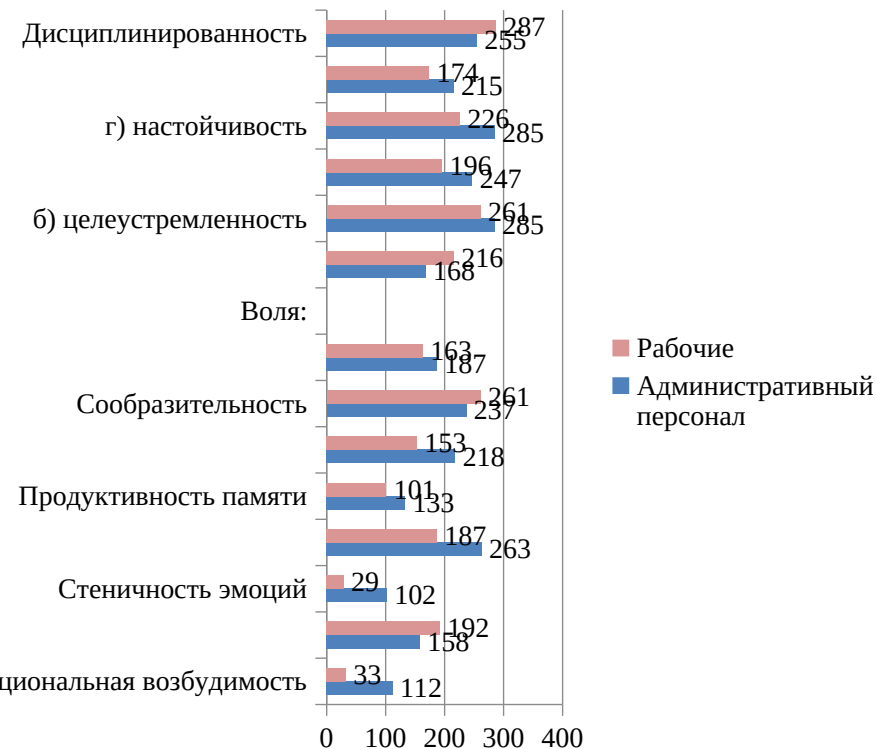


Результаты проведенной работы



Результаты опроса по подструктуре индивидуальных особенностей психических процессов опросника Платонова К.К., балл

Результаты опроса по биологически обусловленной подструктуре опросника Платонова К.К. по результатам экспериментальной работы, балл



Заключение

Были сформулированы основные принципы разработки денежного вознаграждения в организации, а именно:

- необходимость увязки размера денежного вознаграждения с индивидуальной результативностью сотрудника для поощрения личной эффективности в целях координации усилий различных специалистов;
- для развития корпоративности необходима система «участие в успехах и неудачах фирмы» для всех сотрудников.

Список основных использованных источников

1. Алиев М., Еркибаева Г.Г. Многоаспектность проблемы мотивации // Актуальные проблемы педагогики и психологии: вызовы XXI века. - 2020. - № 6. - С. 74-78.
2. Алоян О.Ф. Место и роль мотивации труда на предприятии // Научно-практические исследования. - 2020. - № 4-2 (27). - С. 7-10.
3. Алтунина И.Р. Проблемы мотивации в зарубежных теориях личности // Вестник РГГУ. Серия: Психология. Педагогика. Образование. - 2020. - № 4. - С. 12-28.
4. Артемьев Д.Д. Анализ современных теорий мотивации и стимулирования труда // Вестник науки и образования. - 2020. - № 13-3 (91). - С. 75-78.
5. Бабешко Е.А. Обоснование психолого-акмеологических условий формирования профессиональной мотивации будущих менеджеров в контекстном обучении // Экономика и предпринимательство. - 2020. - № 5 (118). - С. 22-25.
6. Бондаренко И.Н. Адаптация опросника «Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмана и Г. Олдхема на русскоязычной выборке // Психологический журнал. - 2016. - №31(3). - с. 109-124.
7. Бугаков В.М. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 237 с.
8. Верещагина Л. А. Психология персонала. Потребности, мотивация и ценности — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Гуманитарный центр, 2017. — 230 с.
9. Виханский О. С., Наумов, А. И. Менеджмент: учебник 3-е изд. М.: Гардарики, 2018. - 528 с.

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!