

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/386284>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Экономика

Введение 3

Глава 1. Теоретические аспекты мотивации труда 5

1.1. Понятие и виды мотивации 5

1.2 Методы исследования мотивации 9

1.3 Российский и зарубежный опыт мотивации персонала 15

Выводы по главе один 17

Глава 2. Анализ мотивации на примере компании АО «Россельхозбанк» 18

2.1. Организационно-экономическая характеристика компании 18

2.2. Анализ персонала АО «Россельхозбанк» 29

2.3. Анализ мотивации труда в АО «Россельхозбанк» 37

Глава 3. Разработка мероприятий по совершенствованию мотивации труда в АО «Россельхозбанк» 44

3.1. Содержание мероприятий по совершенствованию мотивации труда в АО «Россельхозбанк» 44

3.2. Оценка экономической эффективности 48

Заключение 51

Список используемой литературы 53

Глава 1. Теоретические аспекты мотивации труда

1.1. Понятие и виды мотивации

Сегодня между представителями бизнеса и персоналом выстраиваются взаимоотношения на совершенно обновленной основе. Целью каждого представителя бизнеса является успех на рынке, что приведет к повышению прибыли. Целью персонала является получение максимального материального вознаграждения и удовлетворения собственных потребностей. Суть дохода в порядке нахождения компромиссного дохода между ожиданиями наемного порядка дохода работника и предпринимательского ряда – мотивационный доход и повышение доходности системы доходов, доходная мотивация труда.

Мотивация - это особая функция в менеджменте, содержащая побуждение к более эффективному труду. В таблице 1 приведем понятия и сущность мотивации по мнению разных авторов.

Таблица 1- Понятия и сущность мотивации по мнению разных авторов

Автор Понятие мотивации

Альберт М., Хедоури Ф. Процесс стимулирования на деятельность, которая направлена на достижение поставленной цели

Дятлов В.А., Кибанов А.Я. Стремление персонала удовлетворить собственные потребности с помощью труда

Подлесных В.И. Активация трудоспособности персонала и побуждение их к достижению цели

На основании приведенной таблицы можно сделать вывод, что мотивация представляет собой побуждение человека удовлетворить собственные потребности с помощью определенного инструмента- труда.

В целом мотивация представляется как набор определённых инструментов, которые побуждают человека выполнять свои трудовые обязанности более качественно и быстро.

Выделяют несколько видов мотивации сотрудников организации. Они приведены на рисунке 1.

Рисунок 1- Виды мотивации персонала в организации

На основании приведенного рисунка можно сделать вывод, что существует два основных вида мотивации персонала: материальная и нематериальная.

Материальная мотивация, в частности оплата труда применяется во всех без исключения, организациях.

Нематериальная мотивация встречается в основном в крупных корпорациях, крупном бизнесе. Основной причиной такого вывода стал тот факт, что на нематериальную мотивацию необходимы денежные средства, которых у малого и среднего бизнеса нет.

В заключение исследования, проведенного в данном параграфе можно сделать вывод, что мотивация является собой побуждение сотрудников организации удовлетворить собственные потребности с помощью определенного инструмента – труда.

В таблице 2 приведены процессные взаимосвязи стимулов в процессе определенной мотивации персонала.

Таблица 2 - Пример взаимосвязи мотивов и стимулов в практике управления[15]

Мотивы Стимулы

Получение материальных благ Заработная плата. Повышение заработной платы. Компенсационные выплаты персоналу. К примеру за потраченный бензин.

Социальные гарантии Дополнительное медицинское страхование – ДМС. Дополнительные программы страхового пенсионного обеспечения. График работ (к примеру в связи с пандемией – удаленный график работ).

Жизненное самоопределение Профессиональная ориентация. Продвижение по карьерной лестнице. Возможности для развития как за счет обучения, так и саморазвития.

Самоутверждение и признание Продвижение по карьерной лестнице. Получение профессиональных благ: к примеру отдельный кабинет.

Социальное взаимодействие Демократический стиль руководства. Сформированная корпоративная культура.

Со стороны организации мотивация выражается в двух видах: материальная и нематериальная.

Материальная мотивация персонала применяется во всех без исключения, организациях. Нематериальная мотивация встречается в основном в крупных корпорациях.

Оценка эффективности системы мотивации персонала является ключевой задачей комплексной кадровой политики по оценке сотрудников, позволяющая выявить степень заинтересованности персонала в достижении конкретных результатов.

Этапы оценки мотивации, представлены на рисунке 2 [8].

Рисунок 2 – Методы оценки эффективности системы мотивации персонала

Первичная оценка эффективности системы мотивации проводится при приеме работника на работу, и основной её задачей заключается в выявлении интереса потенциального сотрудника в организации, готовой предоставить ему работу, а также готов ли он к эффективной деятельности и какие личные цели ставит перед собой.

Вторичная оценка эффективности системы мотивации осуществляется среди уже работающих сотрудников организации, а основной целью данной оценки является выявление заинтересованности конкретных сотрудников в достижении целевых показателей и результатов деятельности организации в целом, в личном карьерном росте и развитии [8].

Так же можно выделить два вида методик:

- качественные;
- количественные.

К качественным методикам будут отнесены следующие:

- анкетирование и интервьюирование.
- разбор конкретных ситуаций (кейсов);
- решение задач, которые, на первый взгляд, не имеют отношения к испытуемому.

К недостаткам данного вида методик относят требование высококвалифицированной интерпретации собранных данных, а также сложность обработки такой информации, поскольку ее сложно структурировать и стандартизировать.

К количественным видам методик отнесены следующие:

- расчет показателей производительности труда;
- расчёт текучести кадров;
- расчет коэффициентов опережения графика работ и другие показатели.

Показатель текучести кадров рассчитывается по следующей формуле [15]:

$$Тк = Св / Сср * 100\% (1)$$

Тк – показатель текучести кадров, %;

Св – количество выбывших сотрудников, чел.;

Сср – среднесписочная численность сотрудников, чел.

Показатель производительности труда рассчитывается по формуле [15]:

$$ПТ = Q / Сср (2)$$

ПТ – показатель производительности труда, стоимостные или натуральные единицы в расчете на одного сотрудника;

Q – объем товаров, работ, стоимостные или натуральные единицы;

Сср – среднесписочная численность сотрудников, чел.

Объем работы можно оценивать, как стоимостном измерении (рубли), так и в натуральном (штуки, тонны, километры.).

Рост показателя производительности является косвенным подтверждением эффективности применяемой системы мотивации персонала.

1. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) Статья 195.1 Понятие профессионального стандарта работника и его квалификации. [Электронный ресурс]. URL.:<http://www.consultant.ru/> (дата обращения 27.01.2022)
2. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» от 03.12.2012 № 236-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. URL.:<http://www.consultant.ru/>(дата обращения 27.01.2022)
3. Бухалков М.И. Организация производства и управление предприятием: учебное пособие /М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М.- 2018 г. - 506 с.
4. Круглова Н. Ю. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. Ю. Круглова. – Москва: КноРус.- 2018 г. – 499 с.
5. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала: учебное пособие /И.В. Мишурова. - М.: Феникс, МарТ.- 2018 г. - 272 с.
6. Портер Майкл Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и конкурентов: учебное пособие / Майкл Портер. - М.: Альпина Паблишер.- 2018 г. - 456 с.
7. Туровец О.Г. Организация производства и управление предприятием: учебное пособие /О.Г. Туровец, М.И. Бухалков, Ю.П. Анисимов. - М.: Инфра-М.-2019 г. - 544 с.
8. Александрова Н.А., Шарапова Н.В., Шарапова В.М. Влияние социальной политики организации на уровень доходов персонала // Экономика труда. – 2019. – Т. 5. – № 2. – С. 607-618.
9. Вавилина А.В., Комарова Т.В., Веленси И.Р., Райхер Р.С. Корпоративная социальная ответственность как элемент бизнес-стратегии компании // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Т. 6. – № 4. – С. 425-436.
10. Иванова С.В. «Как найти своих людей. Искусство подбора и оценки персонала для руководителя» - Альпина Паблишер, 2020 – 208с.
11. Артюхова, И.В., Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия / И.В. Артюхова, И.В. Мезенцева // Экономика Крыма. — 2019. — № 1. — С. 396-399.
12. Баженов, С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2018. Том 7, №4. С. 84-85
13. Берг, О. Мотивация на «ура» / О.Берг // Кадровый вопрос. — 2019. — №8. С. 64
14. Галимова, А. Ш., Закирова, Д.Р. Заработная плата как фактор мотивации к труду / А.Ш. Галимова, Д.Р. Закирова// Приоритетные направления развития науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа: научный центр «Аэтерна», 2018. — С. 75-78.
15. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2019. – 464с.
16. Зимина, О.Г., Мановицкая, О.А., Федосеева, А.И. Повышение эффективности системы управления персоналом на основе совершенствования механизмов адаптации и мотивации работников организации. В сборнике: Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации. сборник статей XIII Международной научно-практической конференции : в 2 ч.. 2018. С. 24-27. 69

17. Кардашов, В.В. Мотивация персонала: теория и практика / В.В. Кардашов // Человек и труд. 2019. № 10. С. 47-48
18. Когдин, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А.А. Когдин // Основы экономики, управления и права. №4 (4). 2019. С. 80-83.
19. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие для вузов / Гончарова С.Ж., Данилочкина В.В. – М. : Издательство Юрайт, 2018 – 398 с.
20. Мычка, С.Ю. Мотивация персонала в современных организациях // Совершенствование экономических и правовых отношений в современных российских условиях. Сборник материалов международной научно-практической заочной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 2019. С. 74-77
21. Степанова, С.М., Мальцева, Е.С., Родермель Т.А. О некоторых аспектах создания мотивационного механизма в трудовой деятельности // Экономические науки. Сургут. 2019. № 2. – С. 87
22. Мычка, С.Ю. Мотивация персонала в современных организациях // Совершенствование экономических и правовых отношений в современных российских условиях. Сборник материалов международной научно-практической заочной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 2019. С. 74-77
23. Аллин, О.Н. Кадры организации // учебное пособие под редакцией О.Н. Аллин, Н.И. Сальникова. М.: Генезис, 2018.-248 с.
24. Артюхова, И.В., Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия / И.В. Артюхова, И.В. Мезенцева // Экономика Крыма. — 2019. — № 1. — С. 396-399.
25. Официальный сайт компании ИТЕКО [Электронный ресурс]. URL.: <https://itecorp.ru/> (дата обращения 27.01.2022)

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/386284>*