

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/kurovaya-rabota/418530>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Банковское дело

ВВЕДЕНИЕ 2

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА КРЕДИТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 5

1.1 Сущность и роль мотивации персонала в кредитной организации 6

1.2 Особенности содержания и организации труда персонала кредитной организации и их влияние на мотивацию 13

1.3 Методы оценки эффективности мотивационных процессов в системе управления кредитной организацией 17

2. РАСЧЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ 20

2.1 Исходные данные для расчета 20

2.2 Расчет основных экономических показателей: выручка 21

2.3. Расчет основных экономических показателей эффективности основных производственных фондов 21

2.4 Расчет показателей оборачиваемости оборотных средств 24

2.5 Расчет показателей себестоимости 24

2.6 Определение оптовой и розничной цены на продукцию 25

2.7 Определение прибыли и рентабельности организации 26

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 28

ГЛОССАРИЙ 29

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 31

Мотивация труда и эффективное использование трудовых ресурсов являются ключевыми факторами успеха для любой кредитной организации. В современной динамичной и конкурентной среде банковского сектора актуальность этих вопросов становится особенно важной.

Мотивация труда представляет собой совокупность факторов, которые стимулируют сотрудников к достижению высокой производительности и качественного выполнения своих обязанностей. Кредитные организации, как и любые другие организации, стремятся создать такую систему мотивации, которая позволит привлекать и удерживать высококвалифицированных и мотивированных специалистов.

Мотивированные сотрудники более преданны и энергичны в своей работе, что способствует повышению эффективности и конкурентоспособности кредитной организации.

Однако, мотивация труда не ограничивается только финансовыми стимулами. Важными факторами мотивации являются также признание, возможности профессионального развития, интересные и значимые задачи, удовлетворение социальных и профессиональных потребностей сотрудников. Кредитные организации должны создавать благоприятные условия для работы, обеспечивать командный дух и сотрудничество, а также предоставлять возможности для роста и развития своих сотрудников.

Трудовые ресурсы являются ценным активом для кредитной организации. Качество и профессионализм сотрудников непосредственно влияют на качество предоставляемых услуг, уровень обслуживания клиентов и общую репутацию организации. В условиях быстрого технологического развития и изменений в требованиях рынка, кредитная организация должна обладать гибким и адаптивным персоналом, способным эффективно реагировать на изменения и принимать инновационные решения.

Кроме того, кредитные организации сталкиваются с вызовами, связанными с демографическими изменениями и сменой поколений на рынке труда. Новые поколения работников имеют свои ценности, ожидания и предпочтения в отношении работы. Поэтому кредитным организациям необходимо разработать эффективные стратегии привлечения, мотивации и удержания молодых талантов.

В целом, мотивация труда и эффективное использование трудовых ресурсов являются актуальными вопросами для кредитных организаций. Они позволяют повысить производительность, качество обслуживания клиентов и конкурентоспособность организации. Создание благоприятной и мотивирующей рабочей среды, развитие персонала и учет особенностей новых поколений работников являются важными стратегическими задачами для кредитных организаций в современном бизнес-окружении.

Для успешной реализации стратегии развития кредитной организации необходимо объединить действия

работников. Это возможно, если персонал имеет четкое представление о целях и ценностях организации, а также разделяет их. Объединение усилий можно достичь, если каждый сотрудник знает, что, где, когда, как, с кем и почему он работает для достижения результата. Такой подход позволит достичь целей, недоступных для каждого работника отдельно, учитывая узкую специализацию в работе кредитной организации и зависимость банковских услуг от работы множества сотрудников.

Внимание менеджеров сосредоточено на разработке системы мотивации, способствующей формированию нужного поведения для достижения оптимальных результатов в организации. Однако, большинство существующих систем мотивации не учитывают соответствие содержания труда и работы работника с целями и потребностями организации. В итоге, это требует постоянного воздействия на работника со стороны организации, множества контроля и согласования действий со стороны руководителей на разных уровнях управления. Без прямого заинтересованного участия работника, необходимого результата не достичь.

Актуальность данной темы подтверждается тем, что работа в успешных кредитных учреждениях, реализующих свою стратегию развития, становится более содержательной, интересной и креативной. Наиболее эффективные кредитные организации развивают своих сотрудников, улучшая их качество жизни и стимулируя их участие в управлении.

Целью работы является исследование мотивации труда и трудовых ресурсов кредитной организации. Поставленная цель обусловила необходимость решения следующих задач:

- рассмотреть сущность и роль мотивации персонала в кредитной организации;
- описать особенности содержания и организации труда персонала кредитной организации и их влияние на мотивацию;
- изучить методы оценки эффективности мотивационных процессов в системе управления кредитной организацией;
- дать организационно-экономическую характеристику ПАО «ВТБ»;
- выполнить анализ мотивации труда и трудовых ресурсов ПАО «Банк ВТБ»;
- предложить рекомендации по совершенствованию мотивации труда и трудовых ресурсов ПАО «Банк ВТБ».

Объектом исследования является ПАО «Банк ВТБ».

Предметом исследования являются экономические, социально-психологические и организационные аспекты управления мотивацией персонала в банковской сфере.

Решение поставленных в исследовании задач осуществлялось с применением целевого, системного, процессного, функционально-целевого и абстрактно-логического методов.

Цели и задачи работы предопределили её структуру, которая состоит из введения, двух частей, заключения, списка литературы и приложений.

В первой главе изложены теоретические аспекты мотивации труда кредитной организации, даны такие понятия, как сущность мотивации персонала в кредитной организации, рассмотрены особенности содержания и организации труда персонала кредитной организации, а также приведены методы оценки эффективности мотивационных процессов в системе управления кредитной организацией.

Во второй главе проведены расчеты экономических показателей и результатов деятельности организации. Курсовая работа выполнена на 42 страницах, содержит 7 таблиц, 22 источника литературы.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА КРЕДИТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущность и роль мотивации персонала в кредитной организации

Мотивация является одним из ключевых аспектов, влияющих на работу человека. В системе управления персоналом организации необходимо принять особый подход к разработке соответствующих методов и технологий, учитывая важность мотивации [8].

В условиях современного экономического развития, любая организация, применяющая принципы полного хозяйственного расчета, неизбежно сталкивается с необходимостью обеспечения заинтересованности своего персонала. Мотивация в данном случае представляет собой совокупность стимулов и санкций, которые предоставляет компания и которые зависят от личного трудового вклада сотрудника в деятельность предприятия [1].

Но определение и сущность понятия мотивации персонала остаются проблематичными, так как в научной литературе существует множество подходов к данному вопросу.

Афонина А. С. Мотивация труда банковских работников // Молодой ученый. - 2020. - № 5 (52). - С. 355-356.

2. Азизова С. Х. Мотивация труда банковского персонала // Молодой ученый. - 2020. - № 21.1 (125.1). - С. 10-13.

3. Банковский менеджмент: учебник / Под ред. Ю.Ю. Русанова. - М.: Магистр, 2021. - 480 с.
4. Григорьева Н. В. Современные механизмы мотивации персонала банков в условиях организационных изменений // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2023 г.). - Москва: Буки-Веди, 2023. - С. 30-32.
5. Горчаков Н.Н. Эффективность деятельности многопрофильного банка: некоторые вопросы и оценки // Интеграл. - 2023. - Т. 50. - №6. - С. 68- 69.
6. Кардашов, В.И. Развитие мотивации труда в системе управления организацией: автореф. - Москва, 2022. - 23 с.
7. Кисурина М. А. Материальная и нематериальная мотивация как элемент эффективного управления персоналом // Молодой ученый. - 2022. - № 13 (147). - С. 298-301
8. Крячко К. С. Эффективная мотивация персонала // Экономическая наука и практика: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2019 г.). - Т. 0. - Чита: Молодой ученый, 2019. - С. 65-71.
9. Макуев Д. Г. Мотивация как эффективный инструмент управления банковским персоналом // Молодой ученый. - 2021. - № 12 (146). - С. 326-328.
10. Никитина, Е.Б. Резервы прибыли банков // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. - 2023. - №4 (19). - С. 125-130.
11. Омаров, О.М., Исаева Ш.М. Анализ финансовых показателей как путь повышения эффективности управления банком // Научное обозрение. Серия 1: Экономика и право. - 2021. - № 3-4. - С. 103-107.
12. Османова Х.О. Финансовый менеджмент в системе управления коммерческими банками // Наука и современность. - 2022. - №24. - С. 280- 283.
13. Пыжова Л. А. Управление развитием персонала как фактор роста эффективности // Молодой ученый. - 2020. - № 8 (67). - С. 565-567.
14. Соснина Е.В. Разработка системы мотивации персонала на производственном // Молодой ученый. - 2021. - № 20 (124). - С. 421-423.
15. Трясцин П.Ю. Финансовые ресурсы и капитал организации // Экономический анализ: теория и практика. - 2020. - №8. - С.53
16. Трифонова И. В. Мотивация персонала и использование форм материального стимулирования на предприятии // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июнь 2020 г.). - Т. 0. - Санкт-Петербург: Реноме, 2020. - С. 95-98.
17. Скоморошко К. С. Моделирование системы мотивации труда в банковской сфере // Молодой ученый. - 2022. - № 11 (115). - С. 994-997.
18. Серкина Н. А. Совершенствование управления развитием персонала в коммерческом банке // Молодой ученый. - 2022. - № 18 (98). - С. 286-289.
19. Сеницкая Н.Я. Финансовый менеджмент: учебник и практикум. - М.: Юрайт, 2019. - 213 с.
20. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании. - М.: ГроссМедиа, 2021. - 202 с.
21. Шипунова Ю.А. Современные методы мотивации банковских сотрудников //Сборник научных трудов по материалам XXIV Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 21 января 2022 г.). - Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2022. - 86 с.
22. Ярыгин С.В. Особенности управления персоналом коммерческого банка (методические и организационные основы): Дис. доктора экон. наук. - М., 2020. - 246 с.

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/kursovaya-rabota/418530>