

Выпускная квалификационная работа:
**«Разработка мероприятий по мотивированию и
стимулированию персонала организации»**

Студент: Кадыров Магамед Алиевич

Научный руководитель: Шишкин Андрей Николаевич



Цель и задачи исследования

Цель исследования состоит в разработке рекомендаций по совершенствованию технологий и методов мотивации и стимулирования персонала в современной компании

Задачи исследования:

1. Определить сущность мотивации как эффективного инструмента управления персоналом.
2. Изучить современные подходы к изучению мотивации персонала.
3. Раскрыть основные тенденции формирования мотивации и стимулирования труда персонала.
4. Общая характеристика организации, выступающей в качестве объекта исследования.
5. Оценить кадровый потенциал организации.
6. Раскрыть особенности системы мотивации и стимулирования труда персонала.
7. Разработать предложения по совершенствованию мотивации труда персонала.
8. Составить организационный план внедрения мероприятий.
9. Дать оценку социально-экономической эффективности предложенных мероприятий.

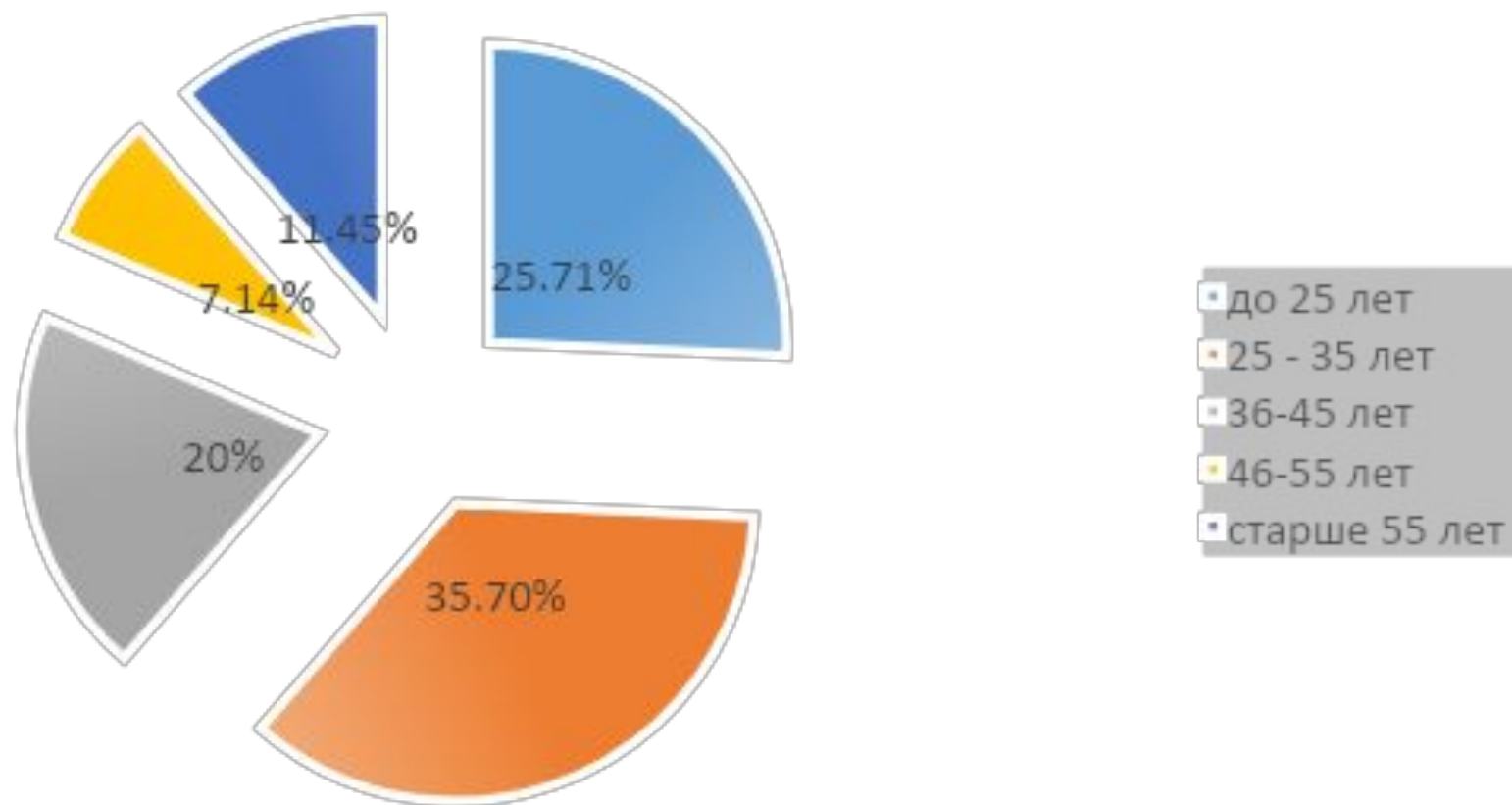
Состав персонала АО «Регионстрой»

Категория персонала	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Абсолютное отклонение	
				2019/ 2018	2020/ 2019
Административно-управленческий персонал	8	8	8	0	0
Специалисты	11	11	12	0	0
Рабочие	61	69	70	8	1
Итого	80	88	90	8	2

Профессиональная структура персонала АО «Регионстрой» в 2020 г



Структура персонала в АО «Регионстрой» по возрастному критерию



Структура персонала АО «Регионстрой» по уровню образования

Категория персонала	2018 г.		2019 г.		2020 г.		Абсолютное отклонение уд. веса, %	
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %	2019/2018	2020/2019
Высшее	27	33,75	27	30,68	28	31,11	-3,07	0,43
Неоконченное высшее	2	2,5	3	3,41	3	3,33	0,91	-0,08
Среднее специальное	48	60,0	54	61,36	55	61,11	1,36	-0,25
Полное среднее	3	3,75	4	5,55	4	4,45	1,8	-1,1
Персонал всего	80	100	88	100	90	100	-	-

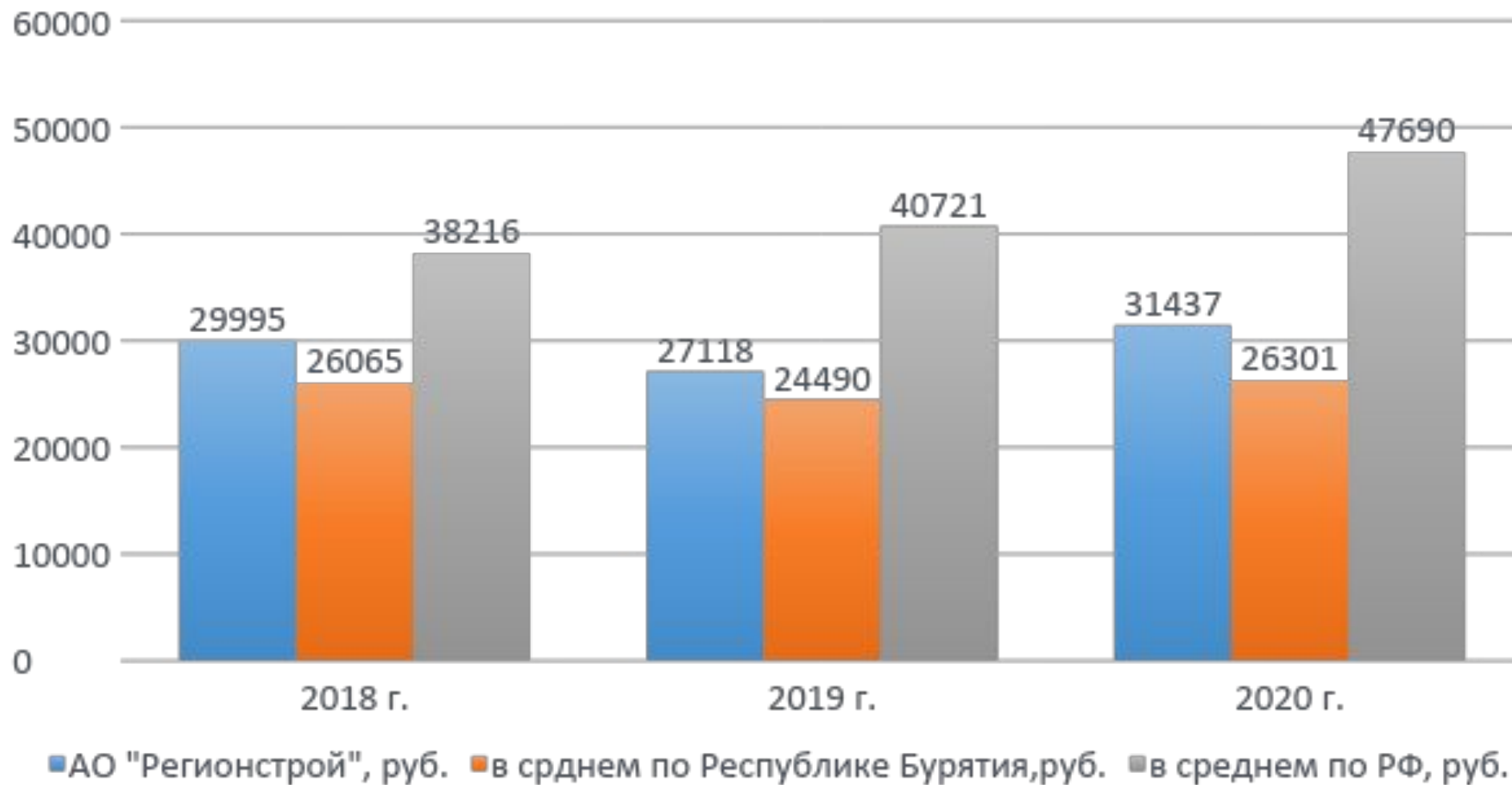
Показатели движения персонала в АО «Регионстрой»

Отклонение	2018 г.	2019 г.	2020 г.	отклонение	
				2019/ 2018	2020/ 2019
Численность работающих на начало года, чел.	75	80	88	2	0
Всего принято работников, чел	14	20	20	-2	-3
Всего выбыло работников, чел.	9	12	18	0	6
В том числе по причинам текучести кадров	8	10	17	-1	7
Численность работающих на конец года, чел.	80	88	90	0	-9
К-т оборота по приему	0,175	0,23	0,22	0,055	-0,01
К-т оборота по выбытию	0,12	0,15	0,20	0,03	0,05
К-т текучести кадров	0,11	0,14	0,19	0,03	0,05

**Анализ структуры фонда оплаты труда по основным категориям работников АО
«Регионстрой»**

Категория работников	2018 г.		2019 г.		2020 г.	
	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Суммы, тыс. руб.	Уд. вес, %
Руководители и специалисты	11907	37,92	11421	41,44	13253	37,69
Рабочие	19496	62,08	16141	58,56	16058	62,31
Итого	31403	100	27562	100	35161	100

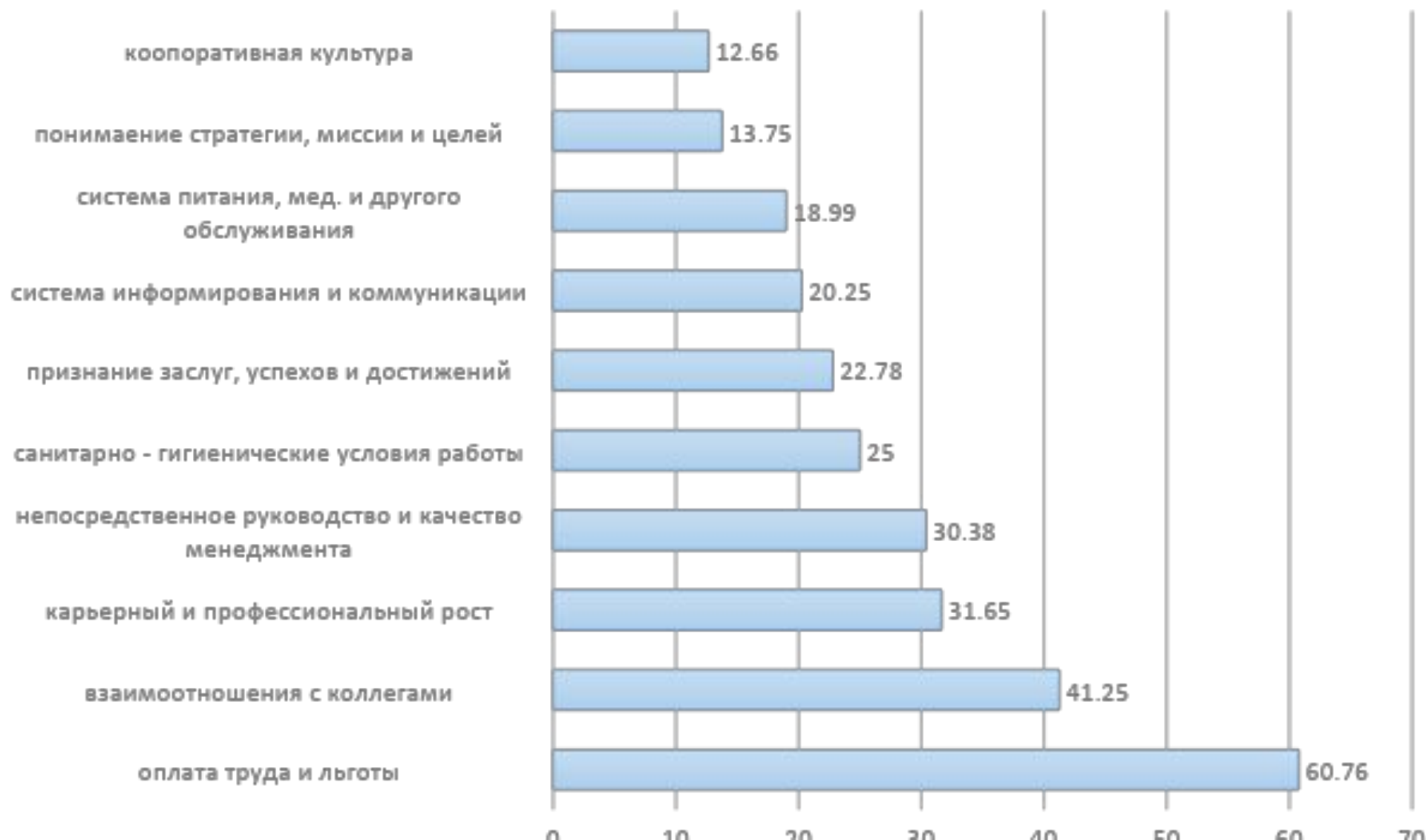
Среднемесячная заработная плата в АО «Регионстрой» и в строительной отрасли Республики Бурятия и в среднем по РФ



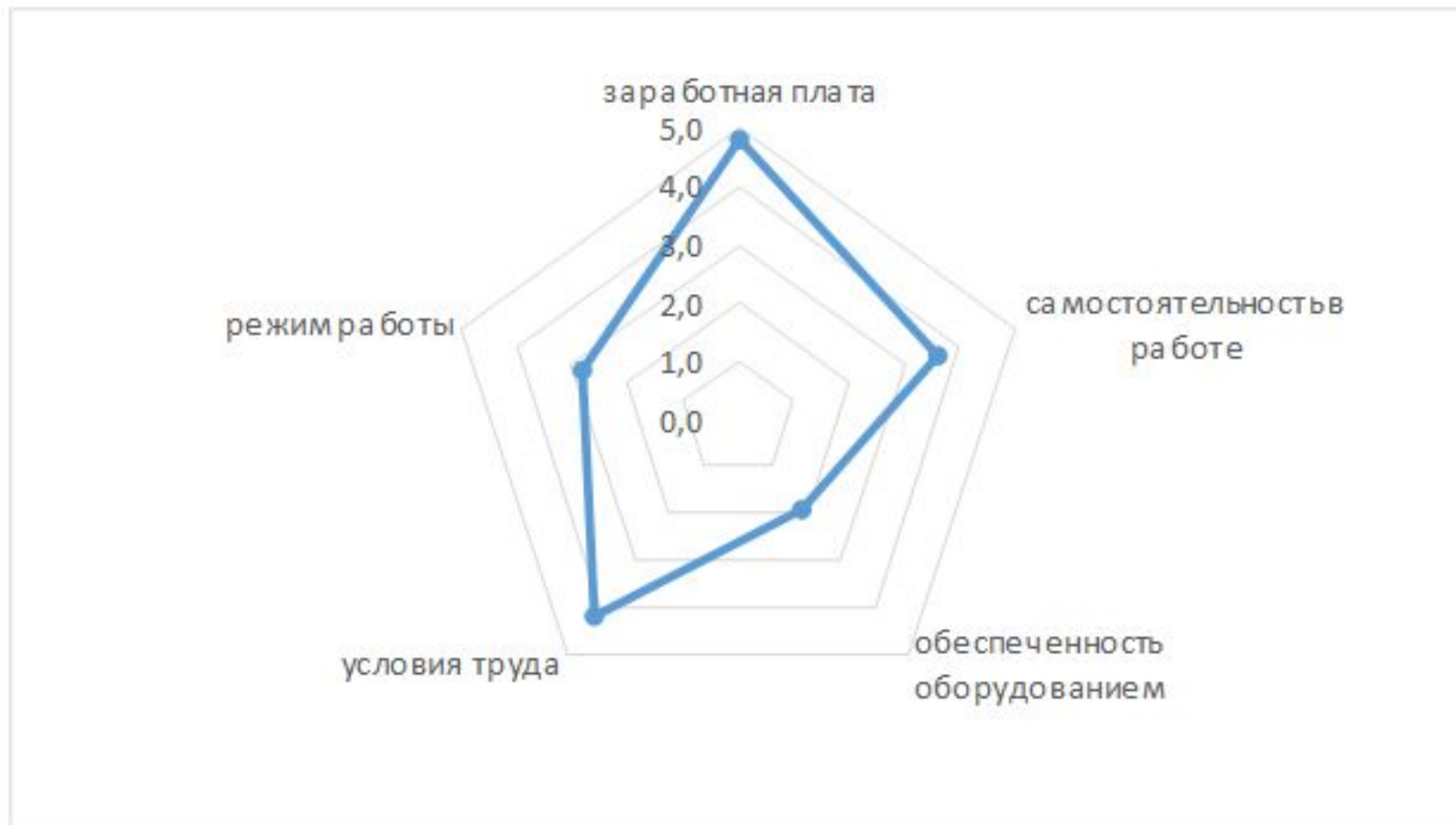
Показатели результативности работы по развитию персонала в АО «Регионстрой»

Показатель	Значение показателя по годам		
	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Количество сотрудников, прошедших профессиональное обучение	4	5	2
Удельный вес сотрудников, прошедших профессиональное обучение, %	9,5	11,6	5
Общая сумма затрат на профессиональное обучение, руб.	22680	31250	15600
Общая сумма затрат в расчете на одного сотрудника, руб.	5670	6250	7800

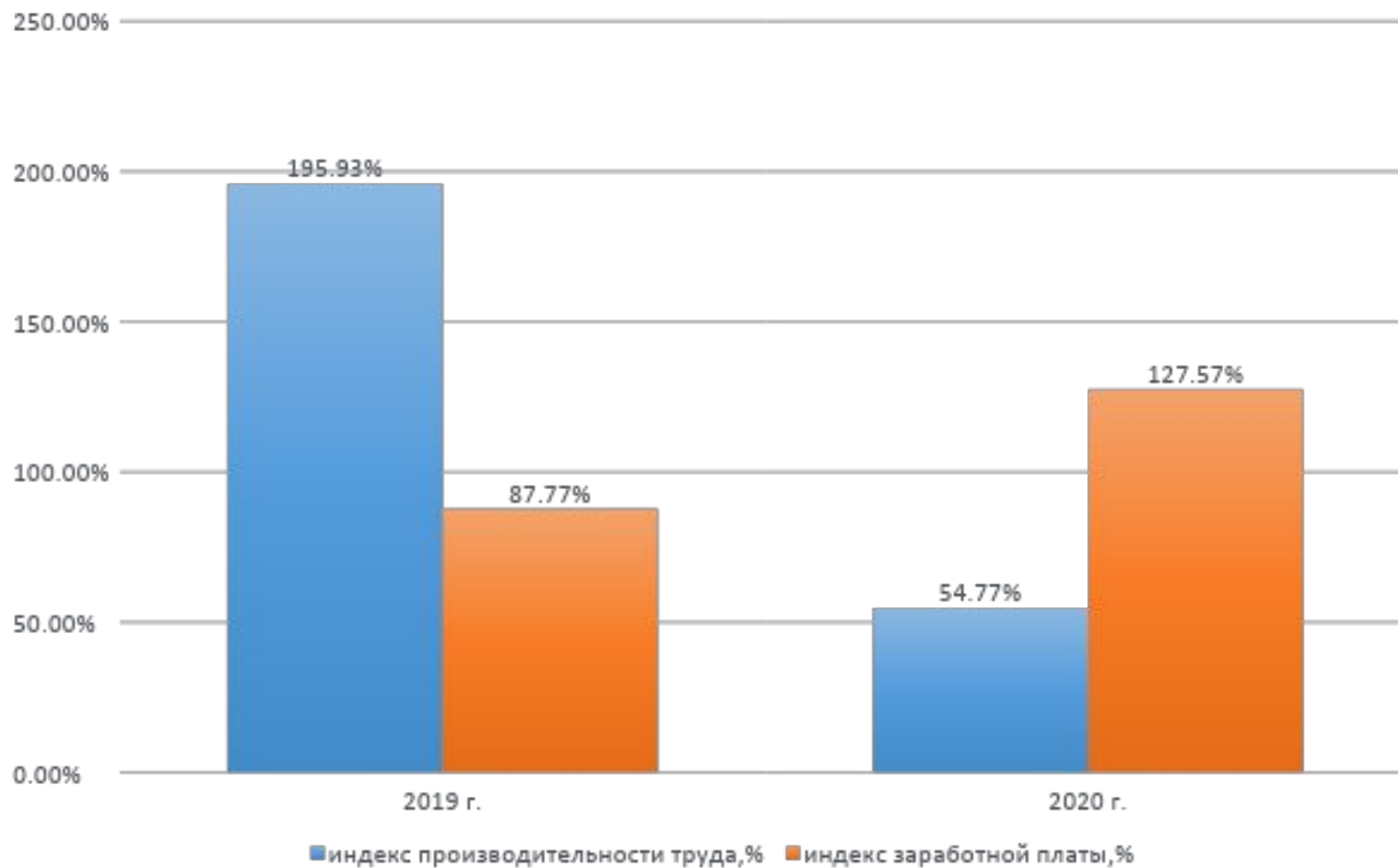
Степень важности для персонала АО «Регионстрой» различных аспектов работы в организации



Наиболее значимые мотивационные факторы для сотрудников АО «Регионстрой»



Индекс производительности труда и заработной платы АО «Регионстрой»



Рекомендации

1. Внедрить систему оплаты труда на основе показателей КТУ для основных рабочих, заработная плата которых начисляется по аккордной системе.
2. Внедрить систему формирования дополнительного социального пакета по принципу «кафетерия».
3. Осуществлять премиальные выплаты за стаж работы по прогрессивной шкале для работников, стаж которых превышает 3 года.
4. Внедрить систему участия в прибыли.
5. Расширить систему нематериального стимулирования за счет следующих мер: поздравления с днем рождения; «Витрина успехов» - специальный стенда, на котором размещается информация о положительных результатах работы сотрудников; проведение ежемесячного конкурса на звание лучшего специалиста; проведение корпоративных мероприятий, приуроченных к различным праздничным датам.

Показатели эффективности проекта

Показатели	Значение
1. Чистый дисконтированный доход (ЧДД), тыс. руб.	1671
2. Внутренняя норма рентабельности (ВНР), %	20
3. Индекс доходности (ИД), коэф.	2,04
4. Срок окупаемости (Ток), мес.	2,5

**БЛАГОДАРЮ ЗА
ВНИМАНИЕ**