



**РОСТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ И СООБЩЕНИЙ**

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ
РАБОТА**

Тема:

**«Мотивация и стимулирование труда
персонала предприятия»**



Объект исследования: ООО «РКЗ–Тавр».

Предмет исследования: стратегия управления персоналом в ООО «РКЗ–Тавр».



Задачи:

- описать теоретические основы мотивации и стимулирования труда;
- дать понятие и охарактеризовать основные принципы стимулирования труда;
- раскрыть основные формы и виды мотивации труда;
- привести формы организации стимулирования;
- описать методику построения системы мотивации и стимулирования труда персонала;
- рассмотреть принципы формирования премиальной части оплаты труда;
- дать регламентацию работы и ее влияние на мотивацию персонала;
- проанализировать систему мотивации и стимулирования труда в ООО «РКЗ-Тавр»;
- охарактеризовать предприятия и анализ организационной структуры управления;
- дать анализ персонала организации и анализ взаимодействия предприятия с внешней средой (SWOT-анализ);
- провести финансово-экономический анализ результатов деятельности предприятия ООО «РКЗ-Тавр»;
- разработать систему управления карьерой как фактор стимулирования персонала;
- описать возможное применение новых форм оплаты труда ООО «РКЗ – Тавр»;
- раскрыть системы социально-психологических факторов в управлении стимулированием персонала.

Структура управления



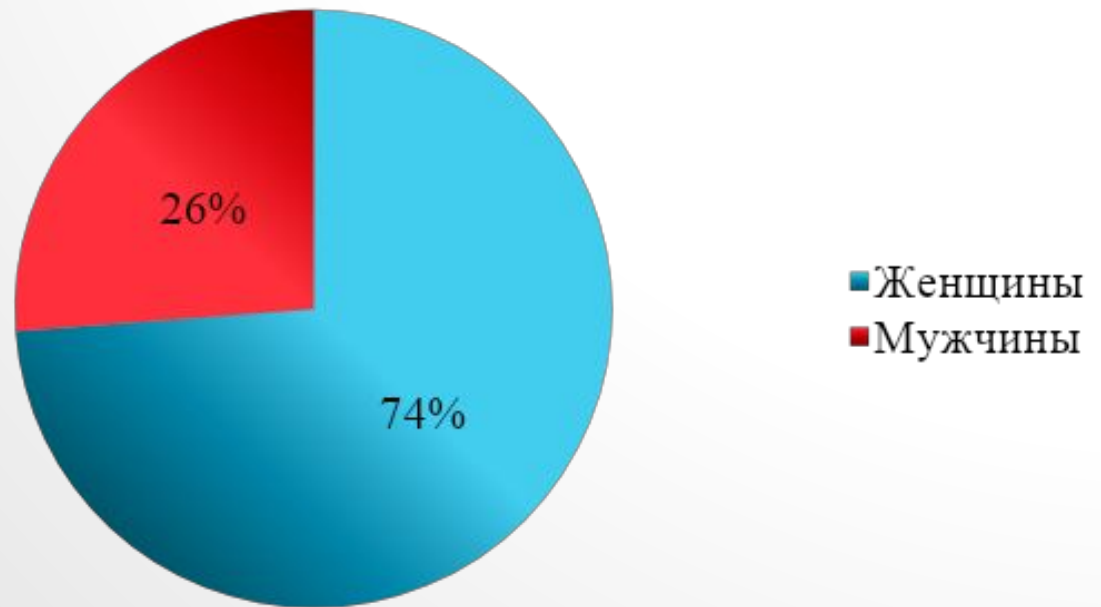


Среднесписочная численность работающих

Наименование показателей	2013 г.	2014 г.	%
Всего человек	488	493	101,0
В т.ч. работники списочного состава (без внешних совместителей)	484	490	101,0
Внешние совместители	2	2	100,0
Работники, выполнявшие работы по договорам гражданско-правового характера	1	1	100,0
Промыленно-производственный персонал	429	453	105,6
В т.ч. рабочие	346	375	108,4
Руководители, специалисты, служащие	83	78	94,0
Работники непромышленной группы	52	37	71,2

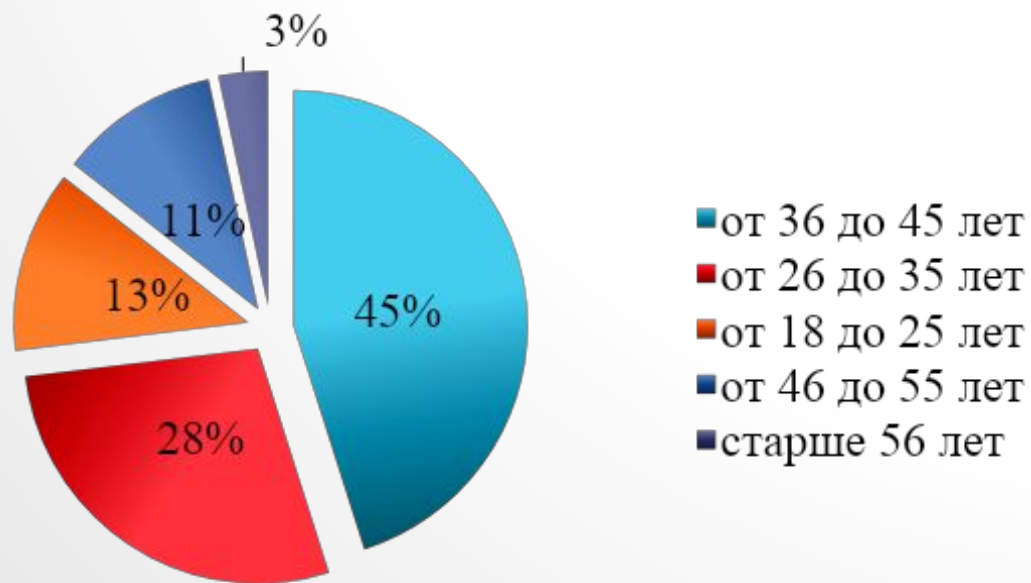


Половозрастная структура персонала ООО «РКЗ–Тавр»



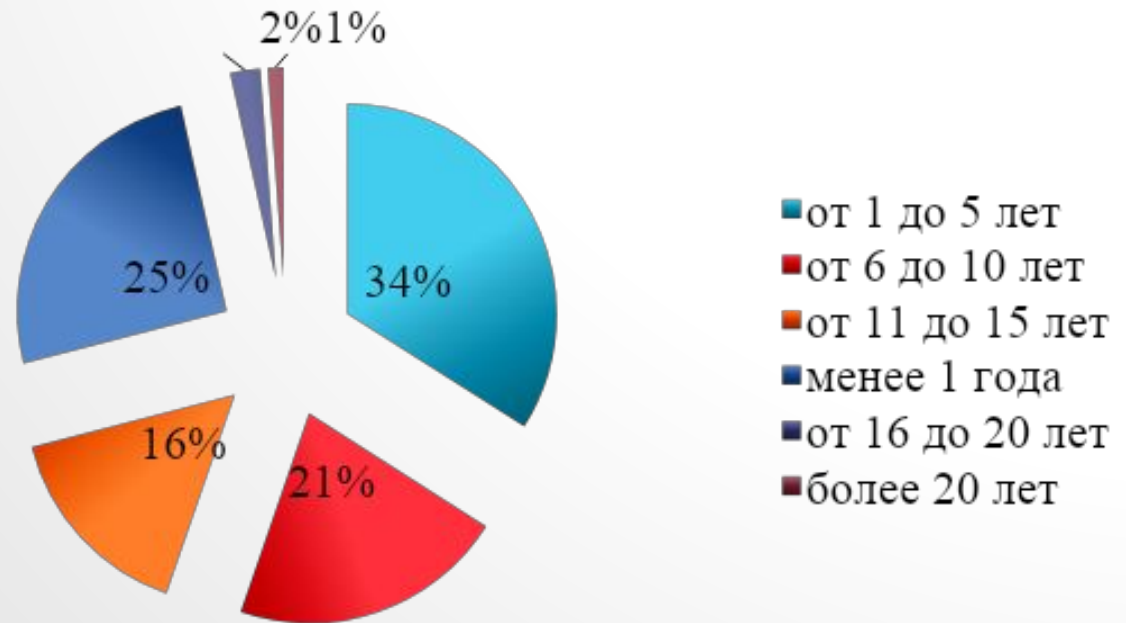


Структура персонала ООО «РКЗ–Тавр» по возрасту





Структура персонала ООО «РКЗ–Тавр» по стажу



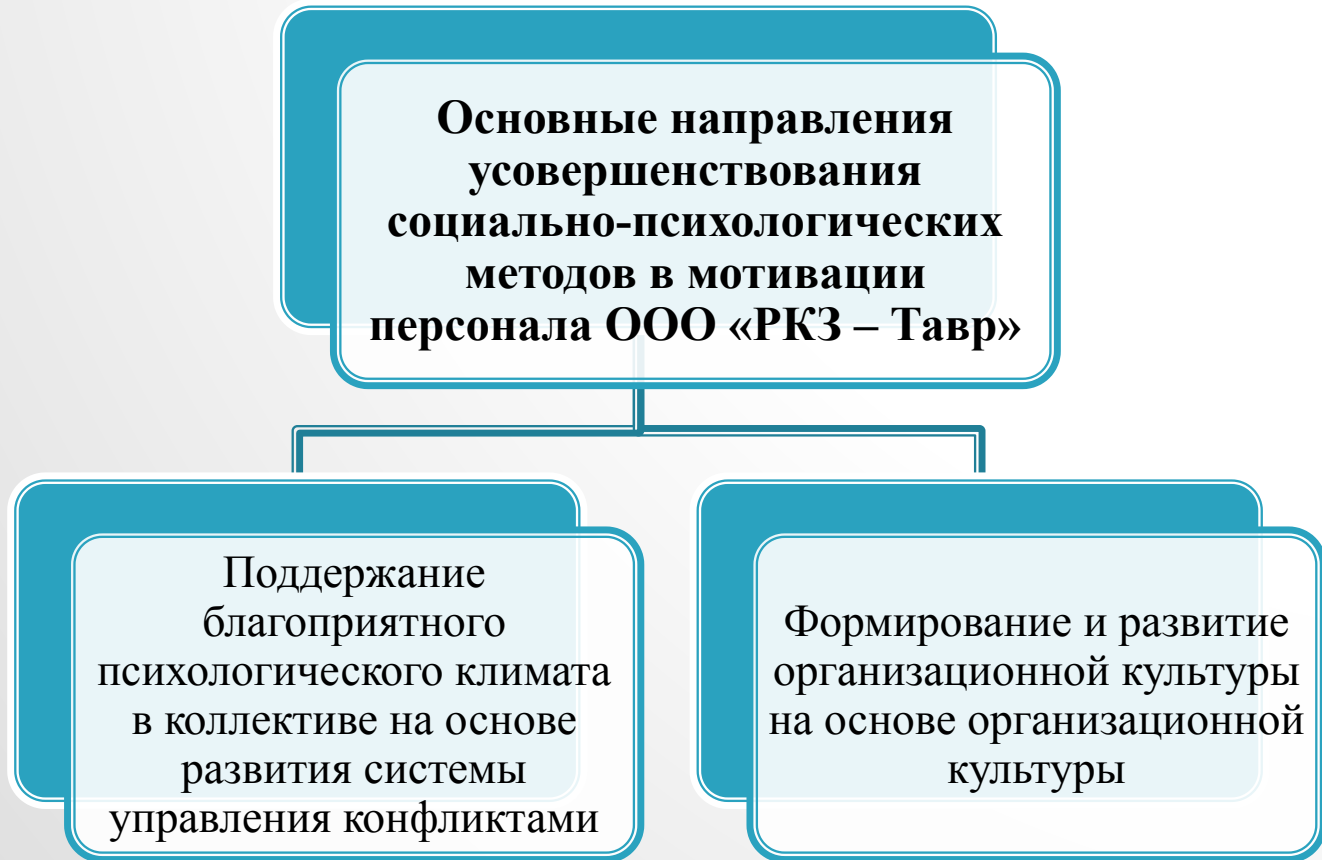


Структура персонала ООО «РКЗ–Тавр» по квалификации





Пути совершенствования мотивации и стимулирования труда персонала ООО «РКЗ–Тавр»





Основные рекомендации по улучшению мотивационного процесса и предотвращению демотивации

раскрытие информации на этапе отбора персонала;

формирование ожиданий, которые в полной мере совпадают с реальностью;

управление персоналом в соответствии с поставленными целями;

постановка достижимых целей;

разделение сложных и долго реализуемых целей на более краткие поэтапные промежуточные цели;

активное использование как основных, так и дополнительных навыков сотрудников;

внимание к идеям и предложениям, которые выдвигают сотрудники;

формирование организационной культуры, сплочающей коллектив ;

развитие у сотрудников чувства общности и принадлежности каждого к организации;

поощрение и объективная оценка достижений сотрудников;

развитие системы управления мотивацией и карьерой сотрудников.



Пути совершенствования мотивации и стимулирования труда персонала ООО «РКЗ–Тавр»

Мероприятия по формированию системы управления карьерой на ООО «РКЗ – Тавр»

Создание основ функционирования системы развития карьеры сотрудников на основе внедрения управления по целям

Проведение обучения и управления адаптацией и профессиональной ориентацией

Организация работы с резервом на выдвижение, индивидуального психологического консультирования по вопросам карьеры

Формирования хорошей коммуникационной системы на предприятия, публичного систематического информирования о вакансиях в фирме

На основе изучения потребностей и интересов работников провести дальнейшее развитие карьерной системы предприятия и используемых методов стимулирования



Выводы

В современных условиях в теории управления организациями происходит существенное изменение общей системы управления. Проведенный в работе исследования ООО «РКЗ – Тавр» показал, что комбинат является одним из крупнейших предприятий пищевой промышленности Ростовской области. ООО «РКЗ – Тавр» успешно развивается, обладает высоким техническим потенциалом.

Анализ системы мотивации труда на предприятии выявил, что управление персоналом организации осуществляется с помощью сочетания административных, экономических и социально-психологических методов управления. Основа системы стимулирования персонала закладывается использованием организационно-технических методов, которые оптимизируют построение системы управления эффективностью труда. Используемые ООО «РКЗ – Тавр» социально-психологические методы эффективно осуществляют духовное стимулирование, создавая благоприятный психологический климат в коллективе и чувство принадлежности к организации. Установленный на предприятии стабильный размер вознаграждения персонала предотвращает увеличение текучести кадров и снижает затраты на поиск новых трудовых ресурсов.

Основными направлениями развития системы стимулирования персонала на ООО «РКЗ – Тавр» в сложившихся условиях могут стать:

- ✓ Развитие системы управления деловой карьерой;
- ✓ Применение новых стимулирующих форм оплаты труда;
- ✓ Расширение использования социально-психологических факторов в стимулировании персонала, формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе.



Спасибо за внимание!