



**РОСТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ И СООБЩЕНИЙ**

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ  
РАБОТА**

**Тема:**

**«Мотивация и стимулирование труда  
персонала на предприятии  
ООО «РКЗ – Тавр»»**



## Актуальность

В современных условиях в теории управления организациями происходит существенное изменение общей системы управления. Персонал рассматривается как основной ресурс организации, в значительной степени определяющий успех всей ее деятельности. Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся сегодня долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы.

Таким образом, несовершенство систем мотивации и управления персоналом и недостаточная научная разработанность данной проблемы обусловили выбор темы данного исследования.

**Объект исследования:** ООО «РКЗ–Тавр».

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



**Цель исследования:** на основе современных направлений в мотивации, стимулировании и управлении персоналом организаций разработать стратегию управления персоналом на примере ООО «РКЗ – Тавр».

Конкретизируя цель, следует отметить, что в ходе написания работы следует решить следующие **задачи**:

- дать характеристику теоретическим аспектам основ мотивации и стимулирования труда;
- проанализировать систему мотивации и стимулирования труда в ООО «РКЗ–Тавр»;
- спроектировать систему совершенствования мотивации и стимулирования труда персонала ООО «РКЗ–Тавр».



**Управление персоналом** – это сложное и многогранное искусство, которое включает в себя множество профессиональных подсистем и профессиональных навыков. В самом общем виде можно сказать, что система мотивации и стимулирования персонала состоит из двух больших подсистем: первая – непосредственное управление персоналом; вторая – планирование и прогнозирование кадровой политики на предприятии, анализ и планирование тенденций формирования структуры кадров. Обе подсистемы включают в себя обширные комплексы и варианты кадровой политики в организации.



## Предприятие проведения исследований:

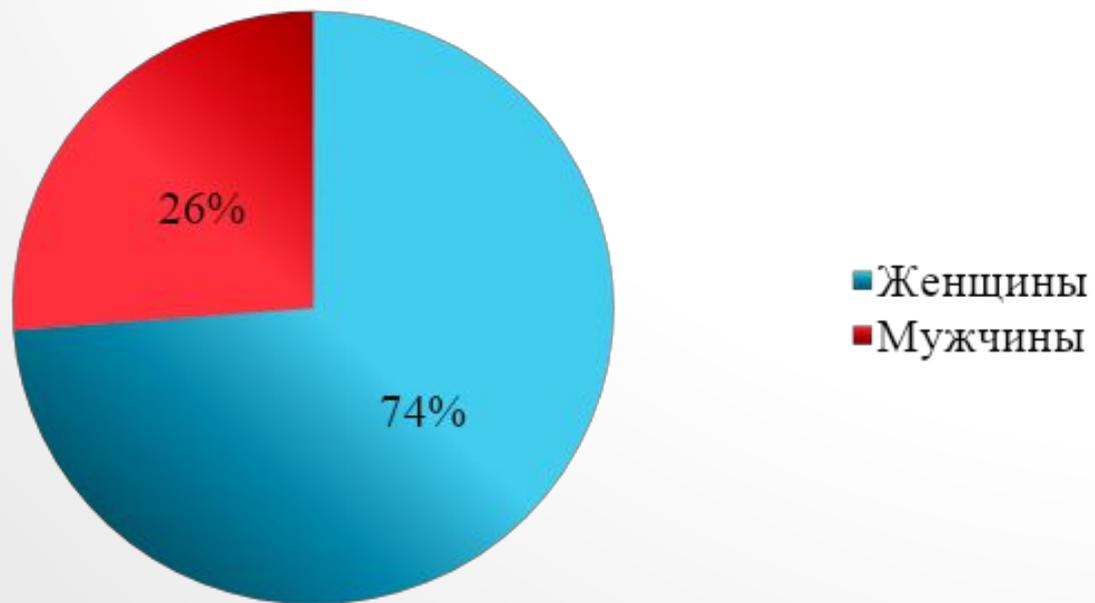
ООО «РКЗ–Тавр» — лидер мясоперерабатывающей отрасли Юга России, ведущий производитель колбасной продукции и изделий из мяса.

## 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
Промышленно–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

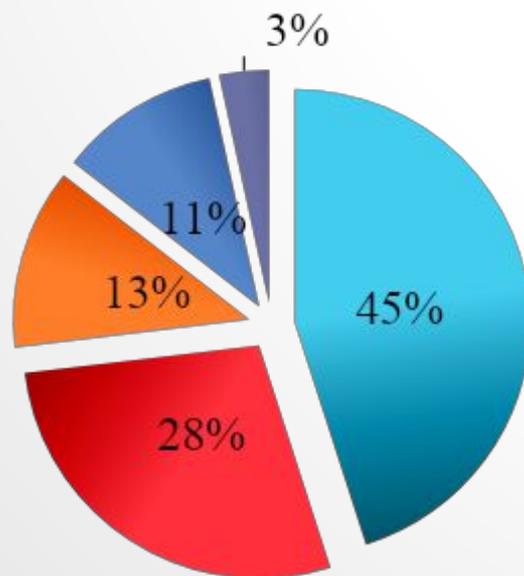


## Половозрастная структура персонала ООО «РКЗ–Тавр»





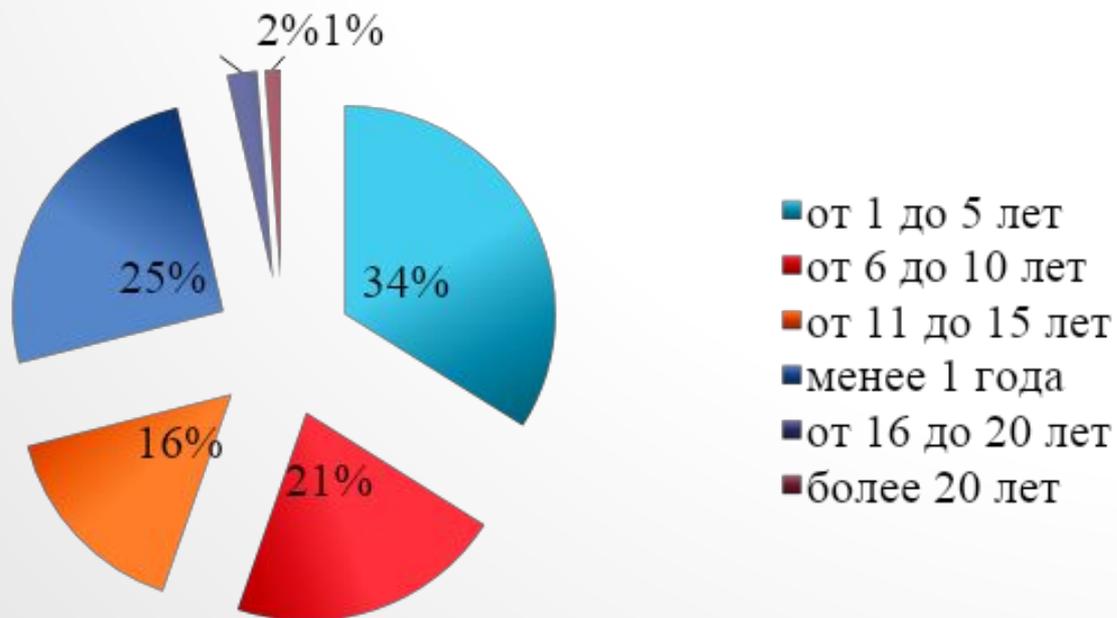
## Структура персонала ООО «РКЗ–Тавр» по возрасту



- от 36 до 45 лет
- от 26 до 35 лет
- от 18 до 25 лет
- от 46 до 55 лет
- старше 56 лет



## Структура персонала ООО «РКЗ–Тавр» по стажу





## Структура персонала ООО «РКЗ–Тавр» по квалификации





## **Три формы повышения квалификации сотрудников ООО «РКЗ–Тавр»**

1. Повышение квалификации сотрудника в рамках его прежней профессиональной специализации при появлении на соответствующих направлениях новых технологий и т.п.
2. Повышение профессиональной квалификации сотрудника путём освоения им знаний и практических навыков работы в смежных с его базовой специализацией областях деятельности.
3. Стажировка в других предприятиях, в том числе зарубежных, как возможность овладеть не столько теоретическими знаниями, сколько практическими навыками.



## Выводы

В целом, по результатам проведенного исследования, сделаны следующие выводы:

Оценивая эффективность предложенных мероприятий на 364 дня, можно подвести следующие итоги:

- ✓ программа включает три формы повышения квалификации сотрудников,
- ✓ способы контроля результатов, позволяющие улучшить эффективность обучения сотрудников и планы конкретных мероприятий, которые позволят увеличить производительность труда на 25%, а работоспособность – на 20%, благодаря этим планам число квалифицированных сотрудников увеличится на 60%.

Затраты на осуществление этих планов составят приблизительно 150000 тысяч рублей.



**Спасибо за внимание!**