



**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:

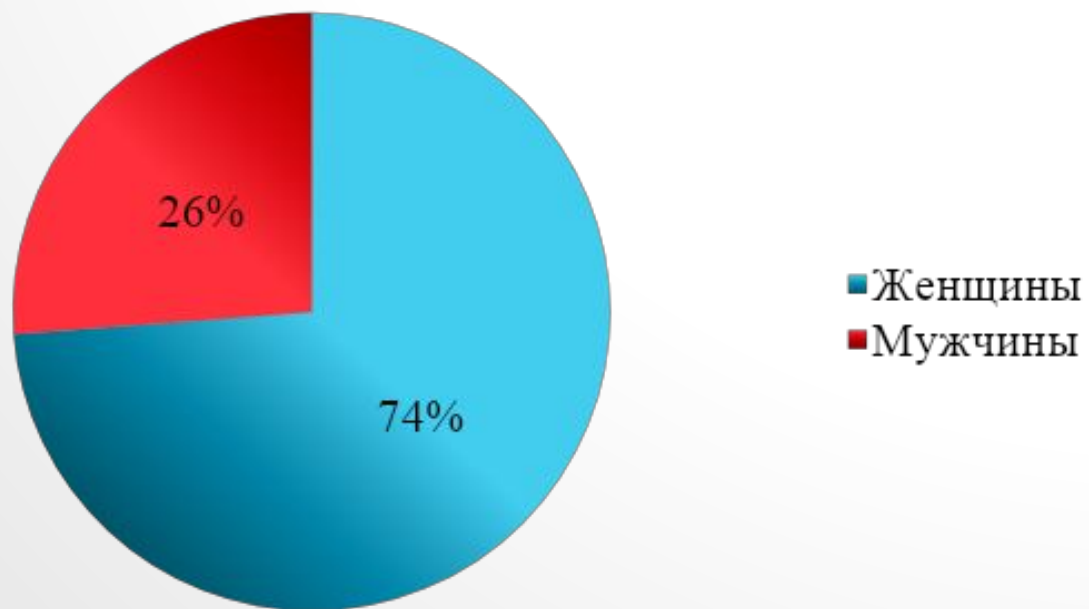
ООО «РКЗ–Тавр» — лидер мясоперерабатывающей отрасли Юга России, ведущий производитель колбасной продукции и изделий из мяса.

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

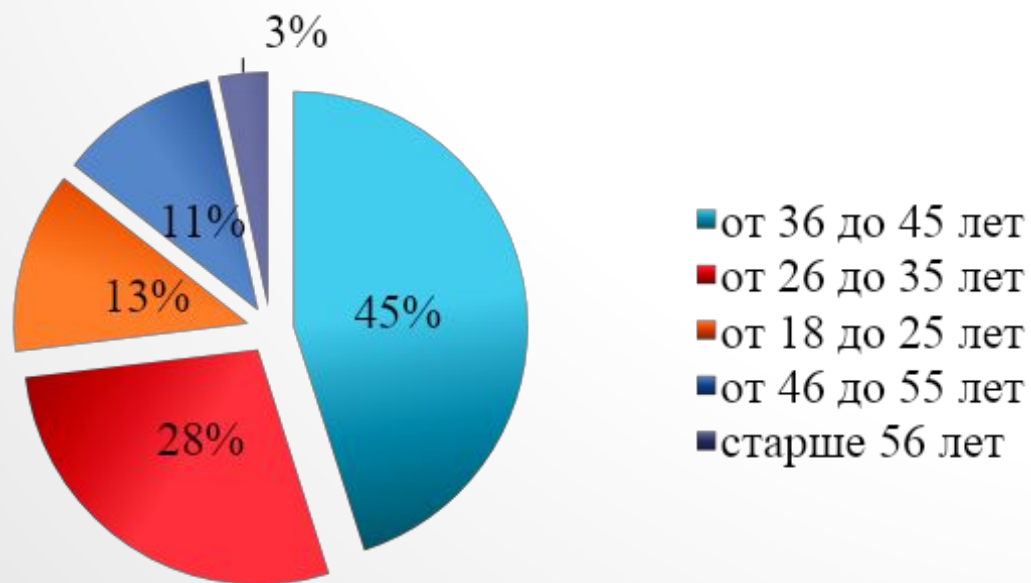


Половозрастная структура персонала ООО «РКЗ–Тавр»



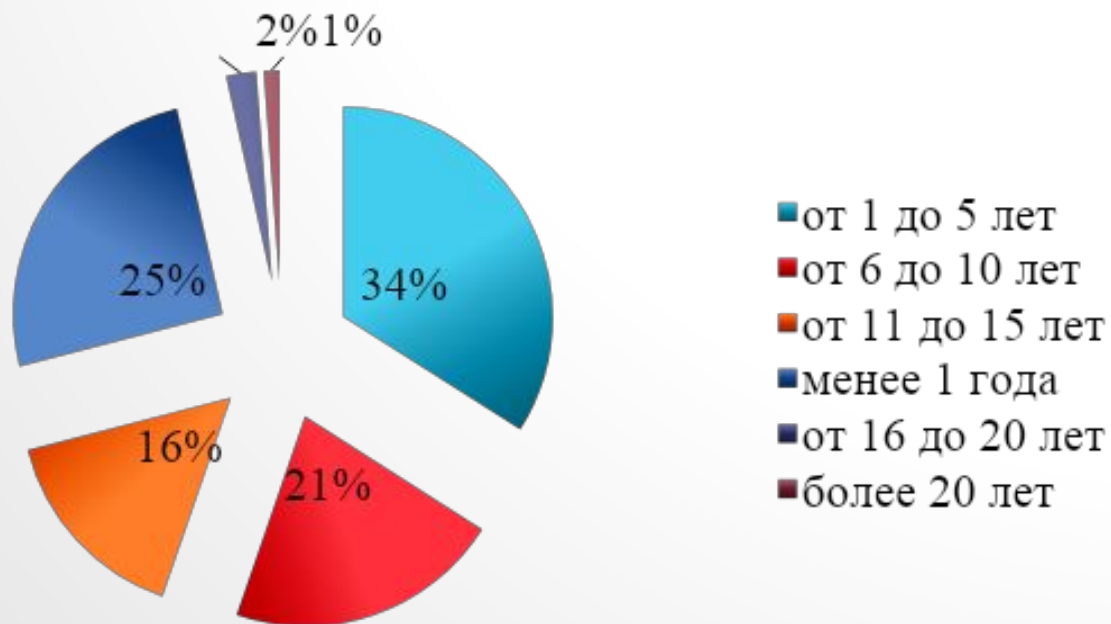


Структура персонала ООО «РКЗ–Тавр» по возрасту





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!