

Выпускная квалификационная работа
«Управление мотивацией персонала
ООО Колхоз Чопозова»

Выполнил:

студент группы УПЗС-14
заочной формы обучения

Антонич Павел Николаевич

Руководитель: Димитрюк
Анастасия Андреевна.

Предмет и объект ВКР

Объект – Мотивация персонала

Предмет – технологии управление мотивацией персонала в организации на примере ООО «Колхоз Чопозова».

Цель ВКР

- Цель:
- Разработка программы мероприятий по повышению эффективности управления мотивацией персонала

Задачи

- рассмотреть теоретические аспекты управления мотивацией персонала;
- проанализировать управление мотивацией персонала
- разработать предложения по организации разработки, внедрения и опытной апробации Программы, направленной на управление мотивацией персонала.

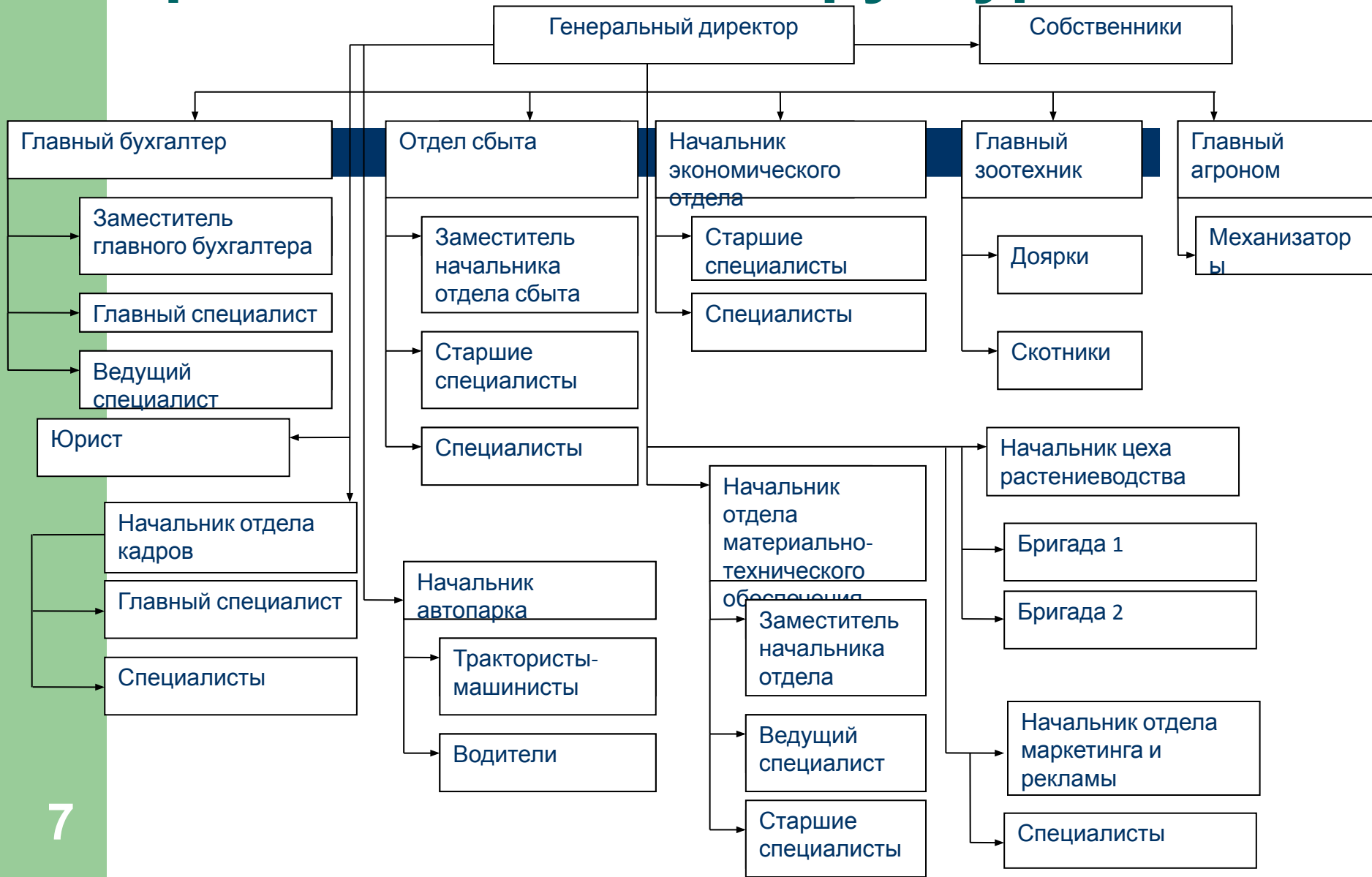
Характеристика предприятия

- Название: ООО «Колхоз Чопозова»
- Создан: в 2012 году.
- Специализация – Растениеводство скотоводство.

Основные данные

Численность работников	131 человек
Выручка за прошедший год	322,8мл.р
Посевная площадь	27922 гектара
Количество дойного скота	2000шт
Молодняка	1800шт

Организационная структура



Структура персонала организации

Категории работников	2015	Уд. вес, %	2016	Уд. вес, %
Среднесписочная численность, всего	215	100	201	100
- управленческий персонал	86	40	72	36
- специалисты	24	11	16	8
- рабочие	71	33	70	35
- вспомогательный персонал	34	16	42	21

Динамика и состав работников по уровню образования организации

Квалификационные уровни	2014	2015	2016	Абсолютное отклонение, у.ед.			Темп роста, %		
				2015-2014	2016-2015	2016-2014	2015-2014	2016-2015	2016-2014
				Средне специальное	82	88	84	6	-4
Высшее	124	127	117	3	-10	-7	2,63	-8,10	-5,68

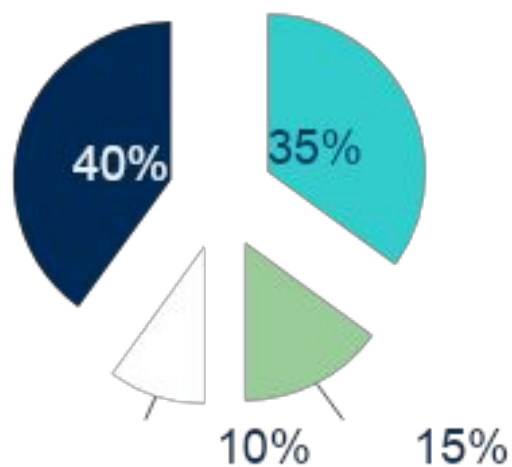
SWOT-анализ системы управления мотивации

	Сильные стороны	Слабые стороны
Внутренняя среда	<ul style="list-style-type: none">– сохранение сотрудников, показывающих высокие результаты, в организации;- забота об интересах сотрудников с детьми;	<ul style="list-style-type: none">- отсутствие мотивационных карт;- отсутствие связи премиальной части сотрудников с результатами их работы;- отсутствие обратной связи с руководством;- отсутствие возможности перейти в следующую категорию
Внешняя среда	<ul style="list-style-type: none">- возможность построения системы управления мотивацией персонала с помощью научных статей и исследований условий жизни и желаний сотрудников	<ul style="list-style-type: none">- низкая конкурентоспособность системы управления мотивации персоналом по сравнению с конкурентами;

Эффективность организации работы

Считаете ли Вы, что система организации работы способствует тому, чтобы сотрудники работали максимально эффективно?

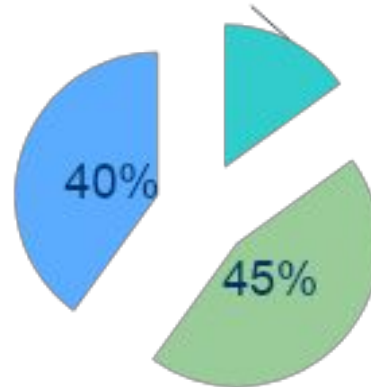
■ нет ■ Скорее да чем нет □ Да ■ Скорее нет чем да



Осведомленность о кадровом резерве

Знаете ли Вы требования для включения в кадровый резерв?

■ Да ■ Нет ■ Затрудняюсь ответить 15%



Недостатки основных составляющих кадровой политики

- Структура системы
- Подбор персонала
- Система развития персонала
- Мотивация труда
- Адаптация персонала
- Оценка деятельности персонала
- Информационное обеспечение

Проблемы выявленные в ходе исследования и анализа деятельности

- Прямая зависимость вознаграждения от результатов труда
- Пассивная кадровая политика
- Карьерный рост
- Отсутствие кадрового резерва
- Не совершенная система мотивации
- Адаптация персонала

Программа предлагаемых мероприятий

- Внесение изменений в положение о материальной мотивации и внедрение мотивационных карт
- Разработка плана по адаптации персонала
- Формирование кадрового резерва

Внесение изменений в положение о материальной мотивации

- Пункт 5.3 «Премии выплачиваются 1 раз в квартал». Данный пункт должен выглядеть следующим образом: «Премии выплачиваются 1 раз в месяц по результатам выполнения плана, а также в конце года из остатков премиального фонда».
- Пункт 5.4 «Сумма премии не может превышать сумму в 50% оклада» необходимо изменить на «Сумма премии зависит от результатов труда сотрудника, качества и количества выполняемой им работы».

Корпоративная мотивационная карта

Факторы	Интерпретация, выводы	Баллы
Увлекательность работы	Необходимо давать новые обязанности, проводить перемещения из отдела в отдел	7,28
Уровень заработной платы	Зарплата должна состоять из двух частей и быть не ниже, чем у конкурентов	11,1
Карьерный рост	Сотрудники работают более эффективно, если видят перспективы карьерного роста. Могут наблюдаться проявления амбициозности.	8,9
Профессиональный рост	Необходимо составлять индивидуальный план развития сотрудника, включая в него посещение курсов повышения квалификации, ротацию внутри компании, ознакомление с новыми обязанностями.	5,7

Разработка плана по адаптации персонала

№	Время	Мероприятие
1.	Первый день (Начало в 9:00)	<ol style="list-style-type: none">1. Приветствие и вступление2. Обзор компании3. Введение в план развития компании Перерыв4. Обзор системы продаж и продуктов компании Перерыв5. Обзор программы обучения6. Сессия вопросов и ответов
2.	Второй день (Начало в 9:00)	<ol style="list-style-type: none">1. Обратная связь по предыдущему дню2. Обзор производства3. Инструктаж по технике безопасности на производстве Перерыв4. Введение в производственный процесс (в зависимости от специальности нового сотрудника)5. Перерыв6. Посещение (обзор) производства7. Сессия вопросов и ответов
3.	Третий день (Начало в 9:00)	<ol style="list-style-type: none">1. Сессия вопросов и ответов с участием руководителя2. Распределение по проектам и встреча с линейными руководителями3. Ланч и встреча с функциональной командой

Формирование кадрового резерва

- - личная ответственность руководителей за создание действенного резерва кадров;
- -материальное и моральное стимулирование резервистов, а также работа руководителей с резервом;
- -подбор специалистов в резерв кадров и выбытие из него, предусматривающее соответствие кандидата в резерв;
- -система подготовки резерва, которая опирается на принципы базовой и должностной подготовки, конкурса, индивидуального подхода.

Экономическая эффективность

- Расчет экономического эффекта от повышения производительности труда:

$$\text{Эф} = \sum_i (B2i - B1i) \times \text{Ст}i \times K,$$

- Расчет экономического эффекта от внедренных мероприятий
- $\text{Э} = (\text{Пв} - \text{Зр}) - \text{Врп}$



Спасибо за внимание!