



УНИВЕРСИТЕТ
СИНЕРГИЯ

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ
НА ПРИМЕРЕ НЕФТЕГАЗОХИМИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА
НА ПРИМЕРЕ ООО «ТЮМЕНСКИЙ НЕФТЯНОЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР»**

Выполнил:

Насекин Н.В.

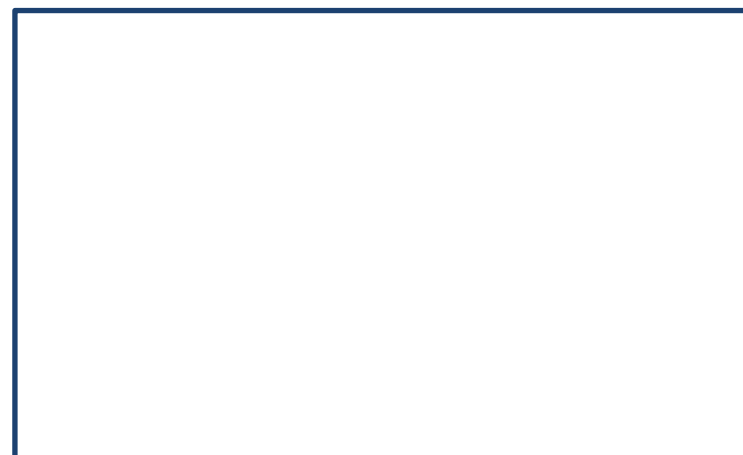
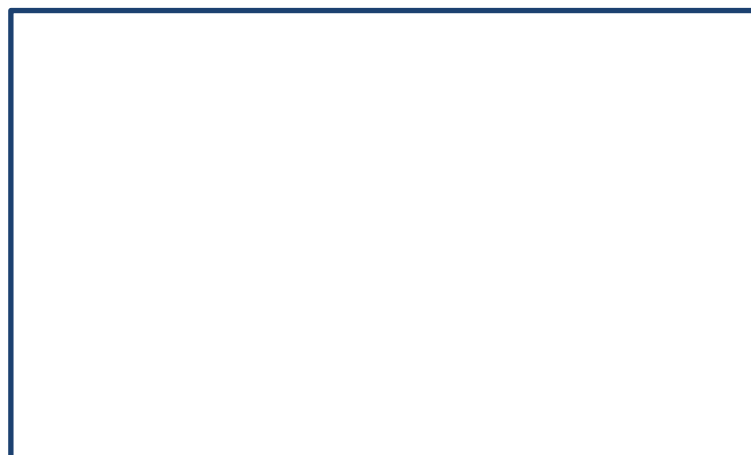
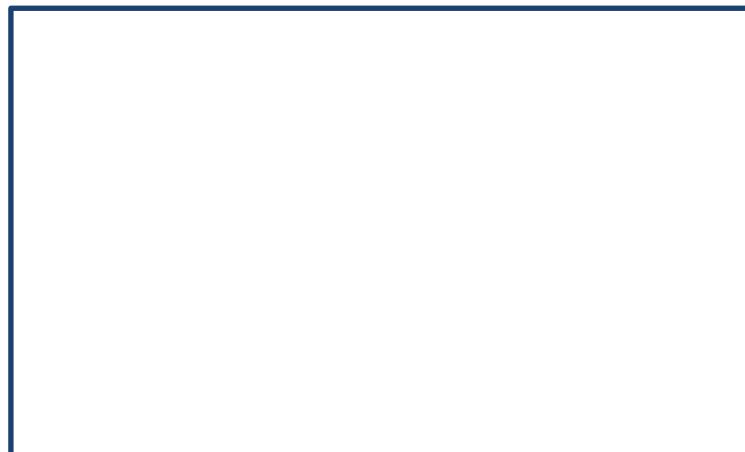
Руководитель ВКР:

Краснянская О.В.

- **Цель – совершенствование трудовой мотивации нефтегазохимического комплекса на примере нефтяной научный центр»** **на примере ООО «Тюменский**
- Предметом данного исследования является организация ООО «Тюменский нефтяной научный центр»
- Объектом исследования выступает система мотивации персонала ООО «Тюменский нефтяной научный центр» и совершенствование системы мотивации персонала в организации

- **Полное наименование организации:**
Общество с ограниченной ответственностью «Тюменский нефтяной научный центр»
- **Место нахождения:**
 - г. Тюмень, ул. Осипенко, д. 79/1
- **Основной вид деятельности:**
 - Научные исследования и разработки в области естественных и технических наук

Анализ существующей системы мотивации персонала в ООО «Тюменский нефтяной научный центр»



Общая оценка системы мотивации персонала

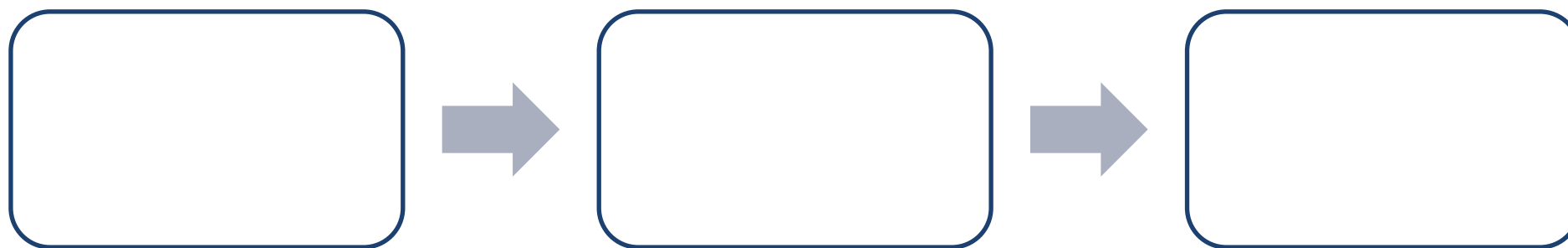
Показатель	Вполне удовлетворяет, % респондентов	Скорее удовлетворяет, % респондентов	Скорее не удовлетворяет, % респондентов	Затрудняюсь ответить, % респондентов
Заработная плата	70%	25%	5%	10%
Организация труда	80%	—	—	20%
Отношения с руководством	85%	—	—	15%
Атмосфера в коллективе	80%	10%	—	20%
Моральное поощрение за труд	70%	10%	20%	—

SWOT-анализ системы мотивации персонала ООО «Тюменский нефтяной научный центр»

I. Сильные стороны	II. Слабые стороны
1. Систематическое применение инструментов материального и нематериального стимулирования 2. Индивидуальный подход к сотрудникам	1. Действующая система мотивации персонала практически не содержит социальных льгот, в организации существуют только те социальные гарантии, которые закреплены в ТК РФ
III. Возможности	IV. Угрозы
1. Совершенствование инструментов материального и нематериального стимулирования 2. Повышение производительности труда 3. Повышение эффективности функционирования ООО «Тюменский нефтяной научный центр»	1. Текучесть кадров 2. Снижение производительности труда 3. Ухудшение материального климата в коллективе 4. Снижение эффективности деятельности ООО «Тюменский нефтяной научный центр»

Предложения по совершенствованию мотивации персонала

Этапы внедрения грейдовой системы оценивания должностей и оплаты труда



Предложения по совершенствованию мотивации персонала

Критерии оценки должностей	Факторы оценки
1	2
Физические нагрузки и условия труда	1) сложность физических нагрузок 2) условия труда (климатические, санитарно-гигиенические, технологические)
Широта ответственности	1) характеристика выполняемых заданий; 2) финансовая ответственность; 2) 3) административная ответственность; 4) стратегическая ответственность; 5) уголовная ответственность
Стандартизованность должностных обязанностей	1) возможность смены технологии ; 2) возможность творческого подхода, нестандартных решений
Внутренние и внешние коммуникации	1) характер взаимодействия; 2) уровень, на котором происходит коммуникация; 3) степень влияния коммуникации на деятельность организации
Руководство	1) наличие подчиненных; 2) навыки наставничества; 3) минимальный управленческий опыт
Самостоятельность	1) деятельность ограничивается существующими правилами, процедурами, инструкциями; 2) частота контроля позиции со стороны руководства
Влияние на результат	1) какое влияние оказывает работа; 2) влияют ли ошибки на результативность подразделения; 3) возможность принятия решения в ситуациях технически сложных, ограниченных по времени, дефицита информации, эмоционально нагруженных
Квалификация	1) уровень образования; 2) опыт работы; 3) специальные знания; 4) сертификаты, дипломы, допуски, разрешения знания в смежных областях

Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий

Затраты на реализацию внедрения системы грейдирования
 в ООО «Тюменский нефтяной научный центр»

Элемент затрат	Сумма затрат
Семинар по внедрению системы грейдирования	75 000 рублей

Расчет экономической эффективности

Показатели	2020 г.	На перспективу	Изменение	Темп роста, %
Выручка, тыс. руб.	6 081 938	6 690 131	608 193	110%
Среднесписочная численность сотрудников	1 555	1 555	–	–
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	3 911	4 302	391	110%

Таким образом, разработанная для ООО «Тюменский нефтяной научный центр» система мотивации персонал на основе грейдирования, выступает уникальным инструментом для материального и нематериального стимулирования персонала организации, которая позволяет не только объективно произвести оценку вклада отдельного сотрудников, но и корректировать усилия каждого сотрудника, исходя из внешних факторов.

При правильном внедрении грейдирования, данная система послужит качественным инструментом измерения целей и задач организации, позволит объективно подойти к оценке состояния организации, а также позволит обеспечить контроль в деловой активности персонала.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!