

РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ОАО КЭМЗ

Научный руководитель: Эльдаров Эльдар Магомедович

ДГУ 2016

Актуальность дипломной работы

- В последние годы остро стоит вопрос улучшения и увеличения производительности труда на примере целого ряда частных и государственных предприятий. Эффективность труда персонала зависит от большого количества факторов, важнейшими из которых является мотив и стимул.
 - Актуальность дипломной работы обусловлена необходимостью поиска факторов повышения конкурентоспособности предприятия в современных экономических условиях с использованием мер по стимулированию и мотивации персонала. Поэтому в дипломной работе будут рассмотрены основные условия формирования эффективной системы мотивации и стимулирования труда на примере коммерческого предприятия.
-

Цель исследования

- Целью работы является исследование направлений и методов создания эффективной системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии Открытое акционерное общество «Кизлярский электромеханический завод».
-

Задачи исследования

- Для достижения данной цели необходимо рассмотреть и решить следующие задачи:
- - изучить теоретические основы понятия и методов мотивации и стимулирования труда работников на предприятии;
- - изучить основные формы и методы мотивации и стимулирования труда;
- - рассмотреть особенности влияния мотивации на конкурентоспособность предприятия;
- - проанализировать систему оплаты и стимулирования труда работников коммерческого предприятия;
- - исследовать основные направления повышения мотивации и стимулирования труда работников коммерческого предприятия.

Предмет и объект исследования

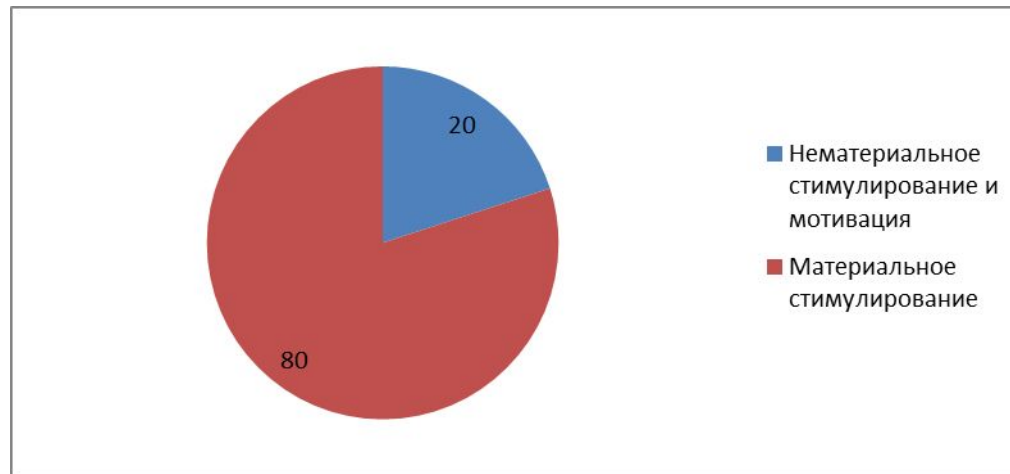
- **Предметом исследования** являются управленческие отношения, возникающие в процессе создания системы мотивации и стимулирования труда персонала на предприятии ОАО «КЭМЗ». **Объектом дипломной работы** является предприятие ОАО «КЭМЗ».

СТРУКТУРА ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ

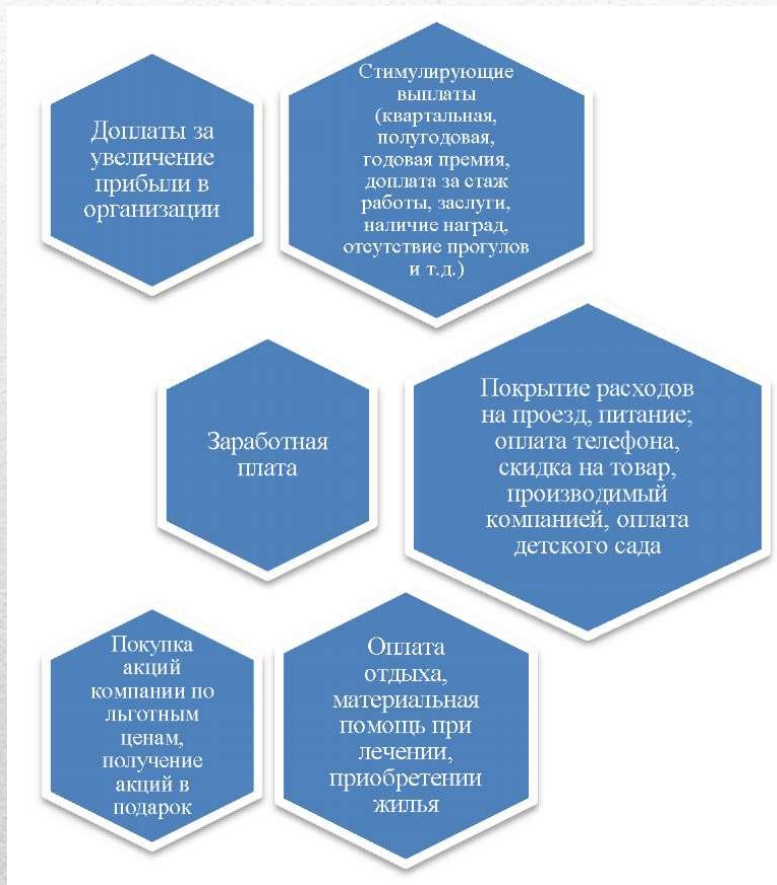
- Структура. Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.
- В первой главе исследуются основные теоретические основы мотивации и стимулирования труда на предприятии. Кроме того, в данной главе рассматриваются основные формы и методы мотивации и стимулирования труда.
- Во второй главе в практике деятельности предприятия ОАО «КЭМЗ» рассматривается система оплаты труда его работников и основные аспекты мотивации и стимулирования труда.
- В третьей главе исследуются основные направления и мероприятия, направленные на повышение мотивации труда работников рассматриваемого предприятия.
- В заключении рассматриваются основные выводы о проделанной работе.

Теоретические основы мотивации труда

Мотивация - это действие любых стимулов, как внешних, так и внутренних, способных вызвать или активизировать поведение. Системой мотивации в качестве стимулов могут предусматриваться любые блага, удовлетворяющие значимые потребности человека при условии, что их получение предполагает трудовую деятельность.



Виды материальной и нематериальной мотивации труда



Материальная мотивация

Нематериальная мотивация

Общая характеристика Концерна ОАО «КЭМЗ»



Концерн «КЭМЗ» основанный в 1962 году, является одним из крупных стабильных работающих предприятий в Дагестане.



Основные показатели деятельности ОАО «КЭМЗ»

№ п/п	Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.
1	Выручка от реализации тыс. руб.	565325	609654	614424
2	Себестоимость продукции тыс. руб.	428870	469681	455759
3	Валовая прибыль тыс. руб.	136455	139973	158665
4	Коммерческие расходы тыс. руб.	826	985	1023
5	Управленческие расходы тыс. руб.	632	789	789
6	Прибыль от продаж тыс. руб.	134997	138190	156853
7	Прибыль до налогообложения тыс. руб.	129580	133435	148582
8	Чистая прибыль тыс. руб.	103065	103924	105404
9	Основные средства тыс. руб.	37369	36125	36975
10	Оборотные средства тыс. руб.	188028	197976	277164
11	Дебиторская задолженность тыс. руб.	133675	143884	205688
12	Имущество предприятия тыс. руб.	240796	249124	330587
13	Капитал и резервы тыс. руб.	137868	139638	141118
14	Заемный капитал тыс. руб.	102928	109769	189545
15	Кредиторская задолженность тыс. руб.	84085	90701	154255

Наименование	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Военная продукция	75,3	88,3	91,6
Гражданская авиационная техника	1,7	1,1	1,1
Комплектация изделий для автомобильной промышленности	20,0	9,0	6,2
Прочая гражданская продукция	2,2	0,9	0,5
Товары народного потребления	0,9	0,7	0,6

Существующая система мотивации труда на предприятии



В настоящее время система мотивации на предприятии включает в себя различные мероприятия, направленные на повышение эффективности труда: обучение, добровольное медстрахование, учебные отпуска, путевки и т.д.

Недостатки существующей системы мотивации труда

Оплата труда не зависит от экономического положения, от трудовых усилий

Нет уверенности в завтрашнем дне на данном предприятии

Плохое отношение работников к условиям труда.
Отношения между работниками и управляющим звеном находятся на довольно низком уровне

Общие мероприятия по совершенствованию мотивации труда на предприятии

- соревнования между цехами;
- привлечение сотрудников к здоровому образу жизни;
- проведение аттестации;
- повышение квалификации и т.д.

Проект совершенствования мотивации труда на предприятии ОАО «КЭМЗ» (1 этап – материальное стимулирование)

Изменения заработной платы работников

Работники	ФОТ м, руб.чел	ФОТ м, руб.чел проектная	Изменение (+,-),руб
1.Начальник отдела	46510,1	42901	-3609,1
2. Начальник 1 смены	33590,7	29633,64	-3957,1
3. Начальник 2 смены	33590,7	29439,96	-4150,7
4. Начальник 3 смены	33590,7	29633,64	-3957,1
5. Начальник 4 смены	33590,7	29246,28	-4344,4
6. Мастер 1 смены	29283,8	29633,64	349,84
7 Мастер 2 смены	29283,8	29439,96	156,16
8. Мастер 3 смены	29283,8	29633,64	349,84
9. Мастер 4 смены	29283,8	29246,28	-37,52
10. Аппаратчик 1 смены	15502,5	15494,72	-7,78
11. Аппаратчик 2 смены	15502,5	15591,56	89,06
12. Аппаратчик 3 смены	15502,5	15591,56	89,06
13. Аппаратчик 4 смены	15502,5	15882,08	379,58
14. Слесарь 1 смены	26699,4	29246,28	2546,88
15. Слесарь 2 смены	26699,4	29246,28	2546,88
16. Слесарь 3 смены	26699,4	29052,59	2353,19
17. Слесарь 4 смены	26699,4	29052,59	2353,19
18. Электрослесарь 4 разряда 1 смены	24116,3	22661,02	-1455,3
19. Электрослесарь 2 смены	26700,7	29343,12	2642,42
20. Электрослесарь 3 смены	26700,7	29343,12	2642,42
21. Электрослесарь 4 смены	26700,7	28955,75	2255,05
22.Кладовщик	11958,7	13557,88	1599,18
23. Уборщик	7614,1	13267,35	5653,25
24 Уборщик	7614,1	13170,51	5556,41
Итого	698134	698134	0

Проект совершенствования мотивации труда на предприятии ОАО «КЭМЗ» (2 этап – материальное стимулирование)

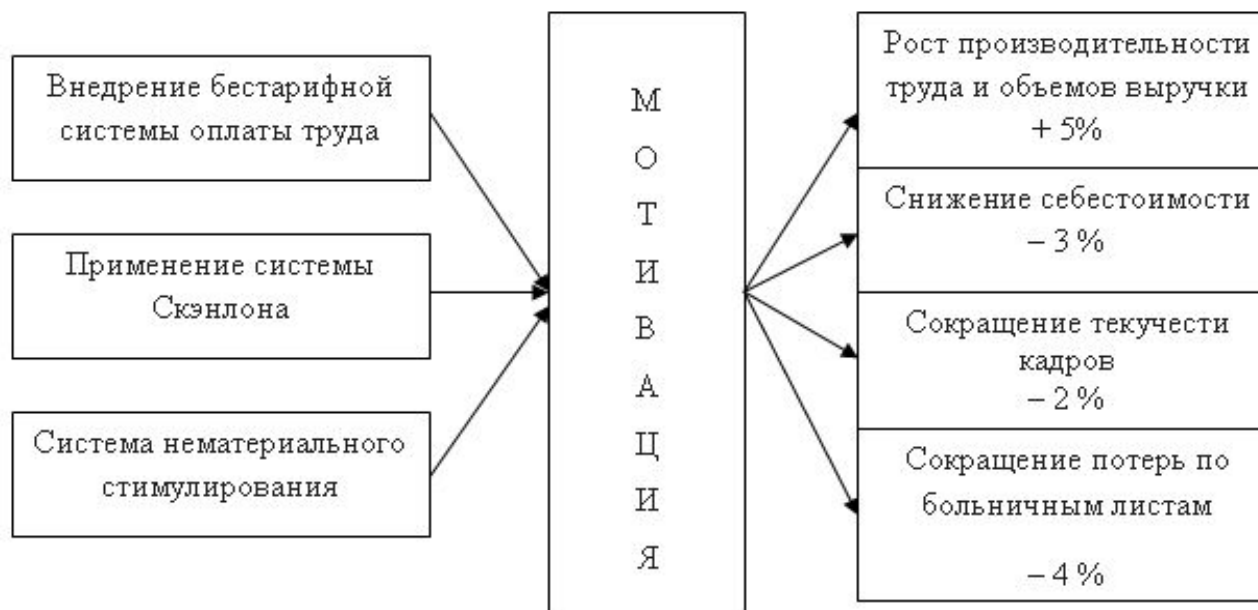
Заработная плата сотрудников с учетом применения системы Скэнлона

Работники	Ki	Базовая часть зарплаты, руб/мес.	Премия система Скэнлона, руб	Оплата труда в месяц, руб	ФОТ год, руб
1. Начальник отдела	4,43	42901	4154,794	47055,79	564669,5
2. Начальник 1 смены	3,06	29633,64	1485,242	31118,88	373426,6
3. Начальник 2 смены	3,04	29439,96	1475,534	30915,49	370985,9
4. Начальник 3 смены	3,06	29633,64	1485,242	31118,88	373426,6
5. Начальник 4 смены	3,02	29246,28	1465,827	30712,11	368545,3
6. Мастер 1 смены	3,06	29633,64	1485,242	31118,88	373426,6
7. Мастер 2 смены	3,04	29439,96	1475,534	30915,49	370985,9
8. Мастер 3 смены	3,06	29633,64	1485,242	31118,88	373426,6
9. Мастер 4 смены	3,02	29246,28	1465,827	30712,11	368545,3
10. Аппаратчик 1 смены	1,6	15494,72	776,597	16271,32	195255,8
11. Аппаратчик 2 смены	1,61	15591,56	781,4508	16373,01	196476,1
12. Аппаратчик 3 смены	1,61	15591,56	781,4508	16373,01	196476,1
13. Аппаратчик 4 смены	1,64	15882,08	796,012	16678,09	200137,1
14. Слесарь 1 смены	3,02	29246,28	1465,827	30712,11	368545,3
15. Слесарь 2 смены	3,02	29246,28	1465,827	30712,11	368545,3
16. Слесарь 3 смены	3	29052,59	1456,119	30508,71	366104,5
17. Слесарь 4 смены	3	29052,59	1456,119	30508,71	366104,5
18. Электрослесарь 4 разряда 1 смены	2,34	22661,02	1135,773	23796,79	285561,5
19. Электрослесарь 2 смены	3,03	29343,12	1470,681	30813,8	369765,6
20. Электрослесарь 3 смены	3,03	29343,12	1470,681	30813,8	369765,6
21. Электрослесарь 4 смены	2,99	28955,75	1451,266	30407,02	364884,2
22. Кладовщик	1,4	13557,88		13557,88	162694,6
23. Уборщик	1,37	13267,35		13267,35	159208,2
24. Уборщик	1,36	13170,51		13170,51	158046,1
Итого	72,09	698133,8	34990,55	733124,4	8797492

3 этап – нематериальное стимулирование мотивации труда



Эффективность проекта совершенствования мотивации труда



ВЫВОД

- Главным критерием эффективности системы является наличие зависимости результатов работы предприятия в целом и каждого работника в частности, что и будет присутствовать в ОАО «КЭМЗ» в случае внедрения предложенных мероприятий по совершенствованию существующей на предприятии системы стимулирования и мотивации труда.



ДОКЛАД ОКОНЧЕН. СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!