



НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»

Кафедра ГиМУ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА – БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

**на тему: Совершенствование управления государственным
учреждением в сфере физической культуры и спорта (на
примере РУС «ГЦОЛИФК»)**

*Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Профиль: «УГиМС»*

Ф.И.О студента-дипломника

Руководитель _____ (ФИО)

- Спорту уделяется особое внимание, так как он является элементом государственной политики, направленной на воспитание подрастающего поколения.
- В современной России финансовая база спорта сократилась и насущными вопросами встают поиск новых путей выживания отрасли, поддержания спортивного комплекса страны и сохранения богатейшего опыта, накопленного в области подготовки спортсменов высокого класса.
- Спорт, как неотъемлемая часть современного мира экономических отношений, должен подвергаться всестороннему анализу и вопросы рационализации функционирования отрасли физическая культура и спорт.
- Исследование вопроса поддержания и развития сети объектов спорта в современных условиях должно опираться на принципы экономической целесообразности, оценки реального спроса и предложения на услуги и товары спорта.

Цель и задачи исследования

Целью исследования является повышение эффективности управления организацией (на примере РУС «ГЦОЛИФК»).

Задачи исследования:

- изучить теоретико–методические основы формирования и регулирования развития сферы физической культуры и спорта;
- провести анализ системы управления государственным учреждением в сфере физической культуры и спорта на примере РУС «ГЦОЛИФК»;
- определить проблемы управления деятельностью РУС «ГЦОЛИФК»;
- разработать рекомендации по совершенствованию управления РУС «ГЦОЛИФК»;
- провести расчет эффективности предложенных мероприятий.

Методы исследования

- теоретический анализ,
- контент-анализ материалов средств массовой информации,
- изучение текстов нормативно-правовых актов,
- изучение статистической литературы.



Анализ бюджетного финансирования

Источники финансирования	2020 год, тыс. рублей	2021 год, тыс. рублей	%
Остаток на начало года	3 387 939,6	1 947 199,6	57,5
Субсидия на выполнение государственного задания	851 076,9	936 110,2	110,0
Целевая субсидия	156 535,6	78 255,0	50,0
От приносящей доход деятельность	412 944,1	405 279,5	98,1

**Объем средств, направленных на оплату труда
сотрудников из числа профессорско–
преподавательского состава (тыс. рублей)**

Период	Средства субсидии	Внебюджетные средства	Средняя заработная плата профессорско– преподавательского состава
2020	397 178,2	167 065,2	157,05
2021	365 660,00	190 947,5	162,07

Матрица целей и результатов реализации мероприятий по совершенствованию системы стимулирования труда персонала

1.Цель	Совершенствование системы стимулирования труда персонала в университете
2.Способ достижения цели	Назначение управляющего; Выполнение приказа о заработной плате и премировании; Разработка приемлемого социального пакета для конкретного работника; Внедрение нематериальных поощрений
3.Результаты	Увеличение уровня мотивации персонала Рост производительности интеллектуального труда Оптимизация трудового потенциала Снижение текучести кадров Снижение издержек на оплату труда
4.Требования к результатам	Экономическая и социальная целесообразность
5.Показатели результата	Весь персонал РУС «ГЦОЛИФК»

План мероприятий по реализации системы мотивации и стимулирования труда персонала РУС «ГЦОЛИФК»

Проблема	Мероприятие	Результат
1. Большой показатель текучести кадров	1. Увеличение заработной платы 2. Увеличение видов премий и надбавок 3. Обеспечить оптимальный социальный пакет для каждого работника с учетом его потребностей	1. Снижение текучести кадров при выходе на пенсию, текучесть кадров; 2. Повышение коэффициента стабильности коллектива; 3. Сокращение затрат и разниц на замену уволенного работника, адаптацию нового работника, временную замену работника, находящегося на больничном.
2. Низкая мотивация персонала	1. Изменения в системе оплаты труда с учетом фактических результатов работы каждого работника. 2. Изменения в системе премирования и надбавок с учетом результатов каждого работника 3. Изменение структуры социального пакета 4. Внесение дополнительных бонусов в Положение о бонусах	1. Понятная и справедливая система премирования персонала; 2. Повышение уровня заинтересованности сотрудников в выполнении своих обязанностей; 3. Повышение уровня лояльности и приверженности сотрудников работе. 4. Снижение затрат на замену отсутствующего сотрудника, увеличение прибыли организации 5. Оптимизация трудового потенциала

Оценка стоимости мероприятий по совершенствованию системы мотивации и

Наименование статьи затрат	Затраты, руб. за год
1.Повышение фонда оплаты труда	104 981,26
2.Повышение фонда премиальных выплат	20234,65
3.Повышение выплат на содержательную часть социального пакета	30 768,34
4. Внесение дополнительных наград в РУС «ГЦОЛИФК»	—
ИТОГО:	156 017,91

Заключение

Таким образом, предлагаемые меры по мотивации и стимулированию персонала позволят сэкономить 17,6% при снижении текучести кадров на 2,34%, общая эффективность будет равна 2 903 214,2 рублям, данный показатель учитывает доходы от оказания платных услуг.

Для успешной реализации мероприятий по совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала в РУС «ГЦОЛИФК» была обоснована социальная и экономическая эффективность разработанных мероприятий.

Социальная эффективность мероприятий заключается в том, что при реализации мероприятий, направленных на совершенствование системы мотивации и стимулирования работников вуза: повышается уровень конкурентоспособности вуза; снижается текучесть кадров; повышает мотивацию и заинтересованность в работе персонала; повысился потенциал сотрудников учреждения; Неудовлетворенность работой снижается.

Поэтому разработанные мероприятия можно считать целесообразными.

Спасибо за внимание!