

ФГБОУ ВО «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГЕОЛОГОРАЗВЕДОЧНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ СЕРГО ОРДЖОНИКИДЗЕ» (МГРИ-РГГРУ)

Институт экономико-правовых основ недропользования

Кафедра Экономики МСК

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

На тему:

«Анализ системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии ОАО «СУЭК»»

Выполнил студент гр. _____

Руководитель _____

степень, звание

Фамилия И.О.

Фамилия И.О.

Москва, 2016

ЦЕЛЬ, ОБЪЕКТ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель – исследовать особенности мотивации персонала ООО «СУЭК» и предложить пути совершенствования мотивации и стимулирования труда работников рассматриваемого предприятия.

Объект – торговое предприятие Общество с ограниченной ответственностью ООО «СУЭК».

Задачи:

1. Раскрыть теоретические подходы к изучению мотивации трудовой деятельности;
2. Обозначить сущность понятия мотивация;
3. Рассмотреть существующие системы мотивации персонала компании;
4. Проследить методы стимулирования персонала в торговле;
5. Провести анализ финансово-хозяйственной деятельности и существующей системы мотивации персонала ООО «СУЭК»
6. Определить пути совершенствования мотивации и стимулирования труда работников ООО «СУЭК»

МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС

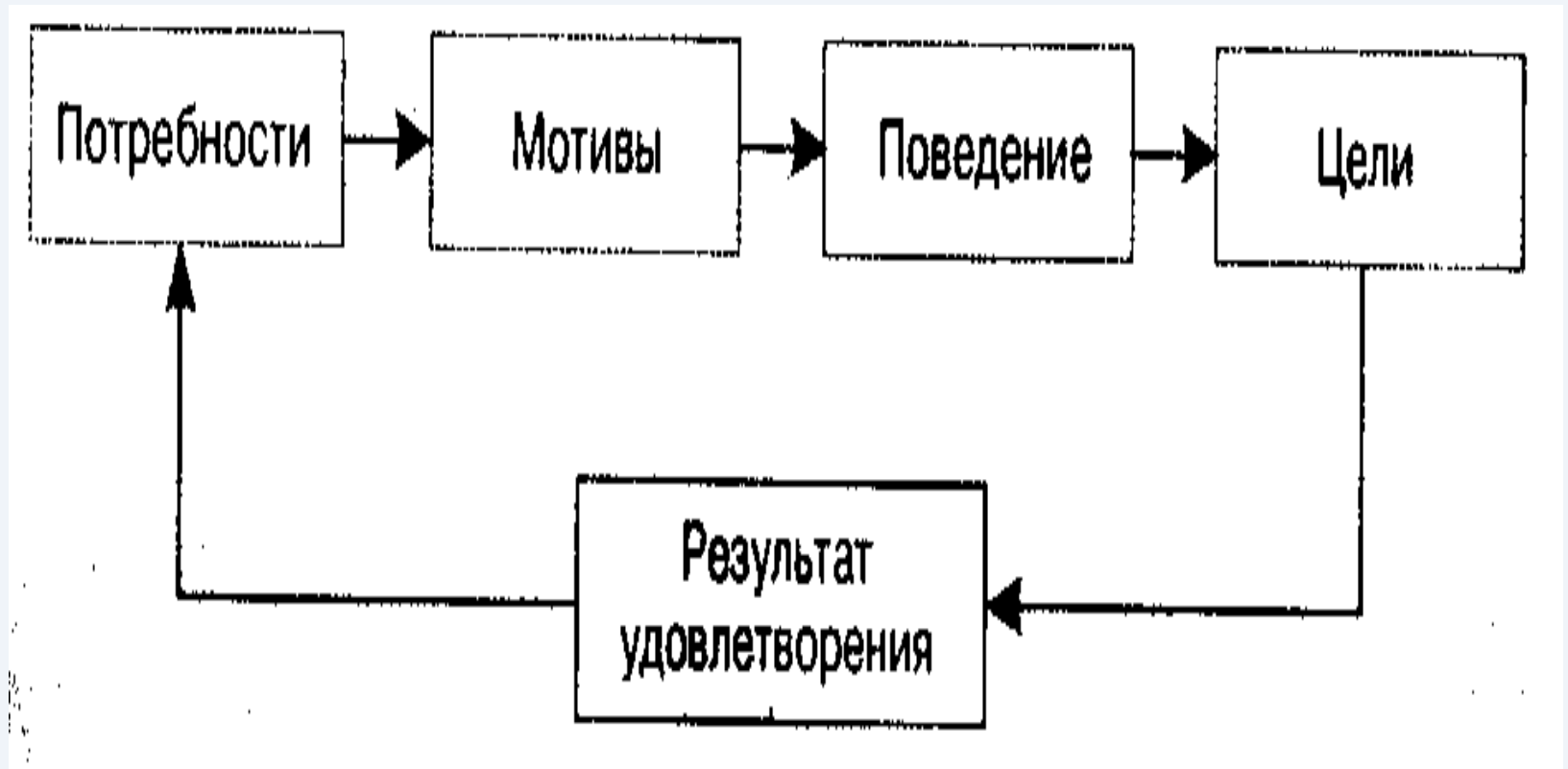
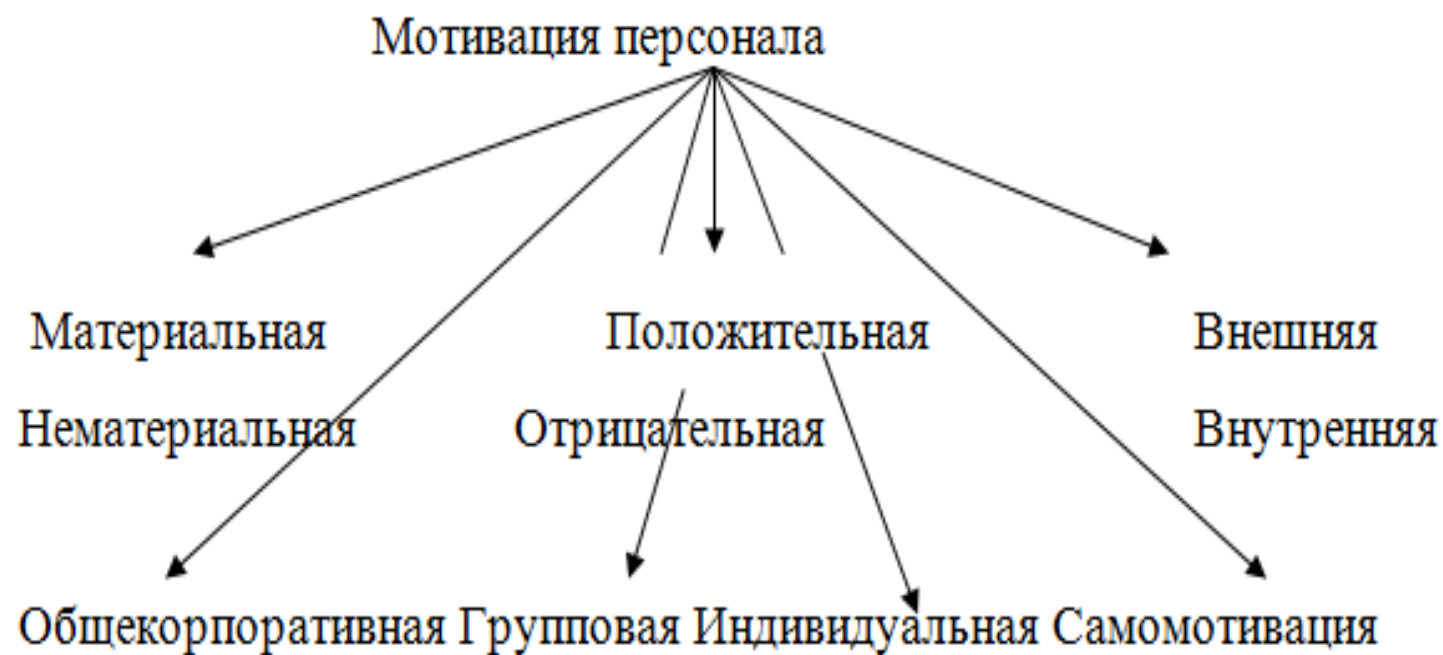


Схема протекания мотивационного процесса

Система создания мотивационно-стимулирующих условий труда

Функция привлеченного человека	Позиционер	Что необходимо поддерживать у работающего
Работник (собственник рабочей силы)	Работодатель (собственник денежных средств и средств производства)	Заинтересованность в результатах своего труда, в максимальном приложении своих рабочих сил
Специалист-профессионал	Предприниматель (хозяин дела)	Профессиональное самоопределение к работе в фирме в рамках специальности
Сотрудник Фирмы	Фирма в целом	самоопределение к работе в этой конкретной фирме, имеющей свои традиции, корпоративную культуру, условия труда и пр.
Исполнитель	Менеджер	Самоопределение к исполнительским нормам
Коллега	Коллега (работник вспомогательной службы и т.п.)	Самоопределение к конструктивному взаимодействию с коллегами
Рационализатор	Заинтересованный в нормативной организации труда (НОТ)	Заинтересованность во внесении рациональных предложений
Член коллектива	Коллектив	Самоопределение к культурным нормам общения, к поддержанию здорового психологического климата
Работник-пользователь оргтехники, спецоборудованием и т.д.	Технолог	Готовность и способность к технологически правильному использованию оборудования, оргтехники и т.п.

ФОРМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА



Формы мотивации персонала

Анализ финансовых ресурсов ООО «СУЭК»

Источники финансовых ресурсов	2012 г.		2013 г.		2014 г.		Изменения по крайним периодам (+,-)	
	тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	% к началу года
Собственный капитал								
Уставный капитал	10	0,00	10	0,00	10	0,00	0	0,00
Нераспределенная прибыль (убыток)	4163	1,16	7105	1,72	8003	1,54	+3 840	+0,38
Итого	4173	1,16	7115	1,72	8013	1,54	+3 840	+0,38
Заемный капитал								
Отложенные налоговые обязательства	0	-	28	0,00	56	0,01	+56	0,01
Краткосрочные кредиты и займы	58576	16,44	34731	8,43	109302	21,08	+50 726	+4,64
Кредиторская задолженность	293595	82,40	370182	89,84	401519	77,37	+107 924	-5,03
Итого	352171	98,84	404941	98,27	510877	98,46	+158 7	-0,38
Всего	356344	100	412056	100	518890	100	+162 5	+31,33

Движение собственного капитала ООО «СУЭК»

Наименование источников средств	2010 г.		Поступило в 2010-2011 гг.		Использован о в 2010-2011 гг.		2014 г.		Изменен ие 2012 к 2013 (+, -)	
	тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	%
Уставный капитал	10	0,24	0	0,00	0	0	10	0,12	0	-0,12
Добавочный капитал	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
Резервный капитал	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
Нераспределенная прибыль (убыток)	4 164	99,76	10 945	100	2942	100	8003	99,8	+384 0	+4 7,9
Доходы будущих периодов	0	-	0	-	0	-	0	-	-	-
Итого	4174	100	10 945	100	2942	100	8013	100	+384 0	+4 7,7

Движение кредитов банков и займов ООО «СУЭК»

Наименование источников средств	На конец 2010 г.	На конец 2011 г.	Поступило в 2010-2011 гг.	Использовано в 2010-2012 гг.		Итог на конец 2012 г.		Изменение по крайним периодам	
	тыс. руб.	тыс. руб.	тыс. руб.	тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	%
Краткосрочные займы	58 576	34 731	202 609	93 307	46,05	109 3	100	50 726	+46,27
Итого кредитов и займов	58 576	34 731	202 609	93 307	46,05	109	100	50 726	+46,27

Движение кредиторской задолженности ООО «СУЭК»

Виды кредиторской задолженности	2010 г. тыс. руб.	2011 г. тыс. руб.	2012 г. тыс. руб.	Изменение по крайним периодам (+ или -), тыс.руб.	
Кредиторская задолженность – всего	293 595	370 182	401 519	% к итогу	+107 924
в том числе:					
Поставщикам и подрядчикам	290 700	347 888	344 143	85,71%	+53 443
Перед персоналом организации	1	0	0	-	-1
Перед государственными внебюджетными фондами	0	0	32	0,007%	+32
По налогам и сборам	175	1 569	1 495	0,37%	+1 320
По прочим кредиторам	2 719	20 725	55 849	13,9%	+53 130

Расчет оценки стоимости чистых активов ООО «СУЭК» тыс. руб.

Показатели	Чистые активы 2010 г.	Чистые Активы 2011 г.	Чистые активы 2012 г.	Отклонение по крайним периодам, тыс. руб.	Отклонение, по крайним периодам, %
Нематериальные активы	44	29	0	-44	-100%
Основные средства	27 213	32 686	31 164	+3 951	+14,51
Незавершенное строительство	854	20 991	34 011	+33 157	+3 882,5%
Долгосрочные финансовые вложения	2 300	26 412	26 412	+24 112	+1 048,3%
Запасы	143 804	108 918	110 496	-33 308	-23,27%
Налог на добавленную стоимость	1 834	27	1 096	-738	-40,24%
Дебиторская задолженность	147 939	143 353	299 259	+151 320	+102,2%
Денежные средства	15 356	20 473	16 431	+1 075	+7%
Краткосрочные финансовые вложения	17 000	59 167	0	-17 000	-100
Итого активы, принимаемые к расчету	356 344	412 056	518 869	+162 525	+45,7%
Отложенные налоговые обязательства	0	28	56	+56	+100%
Краткосрочные обязательства по займам и кредитам	58 576	34 731	109 302	+50 726	+86,6%
Кредиторская задолженность	293 595	370 182	401 519	+107 924	+36,8%
Итого пассивы,	352 171	404 913	510 877	+158 706	+46%

Динамика численности работников ООО «СУЭК»

№ п/п	Показатели	2011 г.	2015 г.
1	Среднесписочная численность персонала, всего, в том числе:	60	70
1.1	Сотрудники, занятые сбытом продукции, всего, в том числе:	36	40
	- вспомогательные рабочие	5	8
	- служащие	1	2
	- специалисты	17	19
	- руководители	1	1
1.2	Сотрудники аппарата управления на уровне организации, всего,	42	56
	в том числе:		
	- служащие	5	7
	- специалисты	30	41
	- руководители	7	8

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В плане совершенствования организации труда в ООО «СУЭК» необходимо устранить следующее:

- частые опоздания и длительное отсутствие на работе;
- обсуждение указаний руководителей в «кулуарах»;
- длительные перекуры во время работы;
- неточное выполнение решений и приказов руководства;
- распространение слухов друг о друге;
- скрытая критика условий труда;
- пустая трата рабочего времени;
- отказ от работы в сверхурочное время;
- частые конфликты между работниками и устранение коллектива от их разрешения;
- частые нарушения дисциплины;
- высокая текучесть кадров, частые переходы в другие подразделения на равнозначные должности;
- низкая активность при обсуждении служебных и специальных вопросов; – отсутствие критики и самокритики.

Новые мотивационные программы оплаты труда

Название программы	Описание
Оплата в зависимости от результатов труда	Каждый работник вознаграждается пропорционально результатам вклада в решение общих задач. Также известна как оплата за заслуги.
Участие в прибылях	Предусматривает вознаграждение работников при достижении компанией поставленных целей.
Программа участия в собственности компании	Работники превращаются в частичных собственников компании, что позволяет им участвовать в прибылях (что, в свою очередь, мотивирует сотрудников к направленным на увеличение доходов усилиям)
Единовременные бонусы	Вознаграждение труда работников в форме разовой денежной премии
Определяемая знаниями оплата труда	Зарплата работника увязывается с требуемыми от него навыками. У работника появляется мотивация к повышению квалификации, обучению новым профессиям, что положительно воздействует на степень гибкости и показатели производительности компании
Гибкие рабочие графики	Гибкий график работы позволяет работникам самостоятельно планировать свой рабочий день. Если в компании практикуется совместительство, то одну должность могут занимать два и более совместителей. Дистанционная работа позволяет трудиться на дому или в отдаленных от офиса местах
Оплата по результатам деятельности команды	Работники получают вознаграждение за поведение и действия, выгодные всей команде, такие как кооперация, умение слушать других и делегировать полномочия

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные методы формирования и поддержания организационной культуры, которые могут быть использованы ООО «Крепторг»:

1. Поведение руководителя.
2. Заявления, призывы, декларации руководства.
3. Реакция руководства на поведение работников в критических ситуациях.
4. Обучение персонала.
5. Развитие системы стимулирования в соответствии с потребностями работников.
6. Критерии отбора в организацию.
7. Организационные традиции и порядки.
8. Широкое внедрение корпоративной символики.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод: внедрение предложенных мероприятий в сочетании с совершенствованием иных методов управления позволит повысить заинтересованность сотрудников в результатах своего труда и эффективность всей системы управления ООО

«Анализ системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии ОАО «СУЭК»»

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!