

Уважаемые члены Государственной аттестационной комиссии!

Слайд 1. Вашему вниманию предлагается выпускная работа на тему: «Управление мотивацией персонала Экспедиции глубокого эксплуатационного бурения №1 Западно-Сибирского филиала ООО Буровая компания «Евразия».

Слайд 2. Объект исследования - Экспедиция Глубокого Эксплуатационного Бурения №1 Западно-Сибирского Филиала ООО «Буровая Компания «Евразия» - структурное подразделение крупнейшей независимой буровой компании России.

Предмет исследования – процесс формирования системы управления мотивацией персонала организации.

Целью дипломного проекта является анализ управления мотивацией персонала и разработка рекомендаций по повышению эффективности управления мотивацией персонала ЭГЭБ №1. **+ задачи**

Слайд 3. Организационная структура. ООО «Буровая компания «Евразия» – крупнейшая независимая буровая компания России, занимающаяся строительством и ремонтом нефтяных и газовых скважин всех назначений на лицензионных участках ОАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «НК «Роснефть», ОАО «Газпром нефть», ТНК-ВР и других нефтегазовых компаний.

ЭГЭБ №1 является структурным подразделением Западносибирского филиала ООО «БК «Евразия». Экспедиция занимается строительством скважин под «ключ» нескольких видов скважин. Производственные мощности ЭГЭБ №1 сосредоточены в Ханты-Мансийском АО и Ямало-Ненецком АО Тюменской области.

Основными покупателями продукции предприятия являются: ТПП «Когалымнефтегаз» ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»; ЗАО «ЛУКОЙЛ-АИК»; ОАО «Газпромнефть-Хантос»; ООО «Газпромнефть-Ноябрьск»; ООО "РН-Юганскнефтегаз" и др.

Слайд 4. Основные экономические показатели деятельности. Добавить выводы.

Слайд 5. В 2009 г. среднесписочная численность составила 2757 человек. На 01.01.2010 года в Экспедиции работает 622 инженерно-технических работника, с высшим образованием - 354, со средне-специальным – 254, 14 практиков. Из числа

инженерно-технических работников обучаются в ВУЗах страны без отрыва от производства – 54 человека. **Текучесть кадров - ?** Средний возраст персонала на 01.01.2010г. - 39,23 лет.

В Экспедиции проводится целенаправленная работа по омоложению коллектива. В целях повышения производительности и эффективности труда возрастает значение квалификационного состава кадров, их профессиональная подготовка.

Слайд 6. Рис. 2.2. Система мотивации ЭГЭБ №1 основана на «Системе мотивации персонала ООО «Буровая компания «Евразия», Утвержденного Советом Директоров ООО «БКЕ» 26.09.2007 года. Согласно данным документа «Система мотивации»- это комплекс мероприятий, стимулирующих персонал к эффективной деятельности, к усилению его заинтересованности в количестве и качестве труда, к активному желанию работать именно в нашей Компании, к лояльности по отношению к Компании».

ООО «Буровая компания «Евразия» стремится войти в число лучших российских работодателей:

- привлекательных для работников,
- стабильных по характеру развития бизнеса,
- справедливых по отношению к своим сотрудникам,
- обеспечивающих максимальную вовлеченность сотрудников в управление и эффективность использования их труда.

Слайд 7. Анкета. Для исследования удовлетворенности профессиональной деятельностью работников и эффективности использования системы мотивации было:

1. Проведено анкетирование персонала с целью определения морально-психологического климата в коллективе; отношения к руководству и системе управления (лояльности персонала); удовлетворенности качеством трудовой жизни и материально – техническим оснащением и т.д.

2. Результаты анкетирования обработаны в формализованный отчет.

3. Полученная информация проанализирована, выявлены сильные и слабые стороны, влияющие на мотивацию трудовой активности персонала.

Были опрошены 531 работник предприятия. Каждому из участников была предложена анкета.

Слайд 8. Результаты анкетирования. Полученные данные показали, что в основном, 47% респондентов, удовлетворены или скорее удовлетворены своей работой. Наименьший показатель (всего 5%), это возможность решения жилищно-бытовых проблем, Соответствие работы личным способностям (20%), Возможность должностного продвижения (23%). Удовлетворенность заработной платой выразили всего 33% респондента. При этом изменить свое место работы пожелали 36%. Из них перейти в другую организацию пожелали 10% или 53 работника. В основном это низкооплачиваемые работники вспомогательного производства и обслуживающего персонала. Дополнительный источник дохода пожелали 27% респондентов и 12% не определились.

Важной характеристикой работы для себя, большинство работников, указывают высокую заработную плату (26%). Что не удивительно для современных людей. Благоприятные условия труда, так же является основной характеристикой рабочего места для персонала. Важной характеристикой работы для себя указали 15%.

Слайд 9. Результаты анкетирования выявили, что мотивация персонала в ЭГЭБ №1 находится на достаточно высоком уровне, но существуют и **проблемы**:

1. Премия воспринимается как неотъемлемая часть заработной платы, не зависящая от результата труда.
2. Бригады мало информированы о результатах деятельности других бригад.
3. Молодые специалисты не заинтересованы переезжать на постоянную работу в связи отсутствием жилья.
4. Нет информированности о передовиках производства.
5. Проблемы в семье из-за частого отъезда у сотрудников, работающих вахтовым методом
6. Отставание роста заработной платы от роста инфляции в стране.
7. На рабочих местах недостаточно уделяется внимание новаторским идеям.

Слайд 10. Эффективность существующей системы управления мотивацией персонала, возможно, повысить с помощью мероприятий, учитывающих интересы руководства и сотрудников. Предложены следующие **мероприятия** по повышению эффективности управления мотивацией персонала:

1. Установление премии бригаде при достижении высокой проходки
2. Ввод системы соревнования между бригадами бурения по проходке.
3. Предоставление компенсационных выплат молодым специалистам за жильё.
4. Установка «Доски Почета» около предприятия.
5. Увеличение продолжительности вахты.
6. Индексация тарифных ставок не реже 1 раза в год.
7. Внедрение рационализаторских предложений

Слайд 11. Внедрение предложенных мероприятий даст положительный **экономический эффект в размере 232223,9 тыс.руб.** Наибольший эффект видим по 1 пункту «Установления премии бригаде при достижении высокой проходки» - 219840 тыс.руб. в год. Наименьший по индексации заработной платы - - 72 756 тыс.руб.

В краткосрочном периоде мероприятия могут дать отрицательный экономический эффект, однако в долгосрочной перспективе, и экономическая и социальная эффективность, могут превзойти многие ожидания. Как показывает история развития многих предприятий, мотивируя сотрудников изначально, они достигали высоких уровней развития, побеждали в конкурентной борьбе, улучшая финансовое состояние даже в трудных кризисных ситуациях.

В заключении можно сказать, гарантом мотивации персонала в России является Трудовой кодекс РФ. Устанавливая минимальный набор прав и уровень гарантий для работников, предоставляет участникам трудовых отношений широкие возможности для повышения этого минимума. При этом любому руководителю придется гарантировать тот минимальный уровень, в других случаях – правонарушение с последствиями. Как гласит народная мудрость: «Жадный платит дважды», но надо помнить – «Копейка рубль бережет».

Слайд 12. Спасибо за внимание!