

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены Государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Зарубежный опыт регламентации труда персонала в организации: законодательное и нормативное регулирование».**

Актуальность темы данной работы определяется социальной важностью задач регламентации управленческого труда. В динамичных условиях развивающегося рынка каждый человек имеет прежде всего потребность осознания собственной роли в процессе создания материальных благ. Определить свое место в общественной организации труда возможно только через конкретное разделение труда.

Слайд 2

Цель работы - определение направлений совершенствования регламентации труда в России на основании зарубежного опыта на примере особенностей регламентации труда в отделе образования Администрации Даниловского муниципального района.

В соответствии с целью исследования были поставлены следующие **задачи**, которые Вы можете увидеть на слайде презентации.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых по регламентации труда, научные разработки научно-исследовательских институтов, существующие методики разработки норм, принципы регламентации труда.

Слайд 3

На предприятии существует три вида регламентационной документации:

- Внутренняя, нормируемая на конкретном предприятии.
- Внешняя, формируемая на уровне вышестоящей организации.
- Регламентационная документация общегосударственного масштаба.

Регламентация существует в двух формах: как самостоятельный способ организационного закрепления труда работников предприятия и как методическое средство организационного проектирования.

Слайд 4

Рассмотрим зарубежный опыт в сфере управления персонала на примере Японии. Каждому предприятию в Японии присуща своя корпоративная культура, основными характеристиками которой является открытость, кооперация, гармония. Японский стиль управления основан на даре убеждения руководителя, который ставит себя наравне с подчиненными.

Японские фирмы отличаются от американских тем, что для работников первых характерно наличие опыта в сфере данной компании, а для вторых – наличие знаний, которые могут быть применимы и в любой другой фирме.

Интересной является статистика. Расходы на заработную плату в Японии очень высоки и составляют около 85% в общей сумме расходов на протяжении всего послевоенного периода (для сравнения: в США - 73%, а в Германии - 57%).

Основные программы, способствующие повышению трудомотивирующего эффекта в США, представлены на слайде.

Слайд 5

Интересны результаты опросов современных работников российских предприятий. В таблице представлена сравнительная характеристика трудовых ценностей на данных социологического опроса.

Представленные в таблице данные еще раз подтверждают тот факт, что в настоящее время в стране единственным и самым действенным способом стимулирования является обеспечение высокого уровня дохода сотрудникам.

Слайд 6

Определив основные черты национальных стилей управления мотивацией, перейдем к сравнению особенностей национальных типов управления, представлены в таблице, которую Вы можете увидеть на слайде.

Таким образом, из этой таблицы хорошо видно, как тесно переплелись качества американского и японского менеджмента в российских управленческих традициях.

Слайд 7

Отдел образования Администрации Даниловского муниципального района Волгоградской области, является исполнительным органом Администрации Даниловского муниципального района Волгоградской области.

Отдел образования проводит государственную образовательную политику в подведомственных дошкольных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и дополнительного образования.

Структура отдела образования представлена на слайде.

Слайд 8

Критерии для определения повышенного размера надбавки за особые условия муниципальной службы представлены на слайде презентации.

Слайд 9

Миссию службы управления персоналом возможно усовершенствовать по направлению на выполнение следующих задач:

- Предоставление программ планирования карьеры.
- Разработка программ оплаты труда по результатам работы.
- Предложение новых гарантий и компенсаций.
- Обеспечение чистых и безопасных условий труда.
- Стимулирование полных обязательств работников к еще более эффективному и качественному труду.
- Предоставление услуг работникам и членам их семей.

Слайд 10

Помимо материального стимулирования предлагаются следующие способы стимулирования сотрудников, входящие в предлагаемую систему стимулирования, которые Вы можете увидеть на экране.

Слайд 11

Таким образом, можно сделать вывод, что для отечественных предприятий актуальным становится изучение и адаптирование к условиям России передового зарубежного опыта в области регламентации работы персонала.

Цель работы – определение направлений совершенствования регламентации труда в России на основании зарубежного опыта на примере особенностей регламентации труда в отделе образования Администрации Даниловского муниципального района - **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.