

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей Выпускной Квалификационной работы – **«МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕР-СОНАЛА В ООО «SOLAR NETWORK»».**

Слайд 2

Целью работы является проанализировать организацию работы по мотивации и стимулированию персонала в организации и предложить пути ее совершенствования.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

ООО «SOLAR NETWORK» - нефтехимическое предприятие по производству полимеров - полипропилена и полиэтилена высокого давления.

На базе предприятия действует научно-технический и конструкторский центр, чьими направлениями деятельности является внедрение новой продукции, совершенствование технологических процессов и участие в разработке перспективных программ развития предприятия.

Основное направление деятельности ООО «SOLAR NETWORK» - производство полимеров. Поставки сырья осуществляются по РЖД.

Изучение хозяйственно-экономических показателей предприятия способствует выявлению процессов, протекающих на предприятии, а также установлению тенденций в технико-экономическом развитии предприятия.

В таблице представлены основные технико-экономические показатели работы ООО «SOLAR NETWORK» за 2016 – 2018 гг.

Слайд 4

Далее представим динамику показателей ликвидности ООО «SOLAR NETWORK» за 2016-2018 гг.

Слайд 5

Трудовые отношения в ООО «SOLAR NETWORK» строятся в соответствии с Трудовым кодексом РУЗ. Для закрепления работника на определенном рабочем месте выпускается приказ или распоряжение. Для ознакомления работ-ника с его должностными обязанностями и подтверждением его согласия следовать данным предписаниям, производится ознакомление работника с должностной инструкцией и ее подписание. Должностная инструкция содержит подробное описание рабочего места, функций и необходимых навыков для работника.

Кроме того, работниками, имеющими доступ к материальным ценностям, подписывается документ о несении материальной ответственности.

Динамика численности персонала ООО «SOLAR NETWORK» за 2016-2018 г.г. представлена в таблице.

В динамике численности персонала ООО «SOLAR NETWORK» за 2016-2018 г.г. в 2017 г. прибыло 2 человека с неполным высшим образованием, а в 2018 г. 229 человек получили второе высшее образование.

Слайд 6

Структура численности персонала ООО «SOLAR NETWORK» за 2016-2018 г.г. по образованию представлена в таблице. Так, как видно таблицы, в структуре численности персонала ООО «SOLAR NETWORK» за 2016-2018 г.г. по образованию наблюдается преобладание доли сотрудников, имеющих высшее образование. В связи с этим можно сделать обоснованный вывод о том, что кадровый потенциал организации находится на достаточно высоком уровне.

Слайд 7

Динамика персонала ООО «SOLAR NETWORK» по стажу работы в организации приведена в таблице.

Из таблицы видна весьма благоприятная тенденция – персонал в ООО «SOLAR NETWORK» надолго остается работать в компании.

Слайд 8

Текучесть кадров - один из важнейших показателей динамики рабочей силы. Обычно чем выше показатель текучести персонала, тем ниже уровень стабильности в организации. Естественная текучесть (3-5 %) является хорошим механизмом обновления коллектива, и не требует каких-либо дополнительных мер от кадровой службы и руководства. Отклонения в показатели текучести, как в меньшую, так и в большую сторону несут только негативный оттенок. Если текучесть меньше 3 % это можно расценивать как застой в коллективе и появление необходимости в обновлении персонала.

Увеличение показателя текучести больше 5 %, как в нашем случае, вызывает большие экономические потери, а также затрагивает организационные, технологические и психологические моменты в работе организации в целом. Рассмотрим динамику текучести кадров на рисунке.

Анализируя динамику текучести, представленную в виде графика, видно, что в 2017 году произошло резкое повышение текучести. Коэффициент текучести в 2017 году повысился на 31,5 % по сравнению с аналогичным периодом 2016 года и составил 36 %. В 2018 году ситуация несколько стабилизировалась, коэффициент снизился на 16 %. Но данный показатель все равно очень высокий, основная причина — это смена руководства и соответственно смена общего курса развития. Повышение коэффициента текучести говорит о появлении негативных факторов, недооценке или полностью отсутствии оценки персонала, анализа потребностей персонала со стороны руководства и кадровой службы. Это все заставляет сотрудников увольняться.

Слайд 9

Рассмотрим показатели производительности персонал ООО «SOLAR NETWORK» за 2016 – 2018 гг.

Итак, темп роста выручки от продажи довольно низок и не опережает темп роста численности персонала, которая осталась за 2016 – 2017 гг. выросла на 25,4%, а в 2018 г. сокращение персонала на 6,5%, что свидетельствует об неэффективной организации труда.

Производительность труда в 2016 году – 5892,9 тыс. руб./чел., в 2017 году – 3885,4 тыс. руб./чел, в 2018 году – 1460,0 тыс. руб./чел. В 2017 году по сравнению с 2016 годом произошло снижение показателя на 410708 тыс. руб./чел. или на 17,3%. В 2018 году по сравнению с 2017 годом данный показатель снизился на 1270552 тыс. руб./ чел. или 64,9%.

Данные показатели свидетельствуют об эффективной организации оплаты труда на предприятии, поскольку темпы роста производительности труда в 2017 г. ниже темпов роста заработной платы на 47,0 % (112,9 % - 65,9 %), в 2018 г. рост производительности труда (-62,4 %) ниже роста среднемесячной заработной платы (11,5 %), в связи с чем у работников предприятия присутствует мотивация повышения эффективности и качества работы.

Слайд 10

На рисунке графически представлено изменение фонда оплаты труда за 2016 – 2018 гг. по категориям работников ООО «SOLAR NETWORK». Исходя из показателей графика, можно сделать вывод о неравномерном увеличении и снижении оплаты труда всех категорий предприятия за 2016 – 2018 гг.

Слайд 11

Разработаем мероприятия по повышению совершенствованию кадрового потенциала ООО «SOLAR NETWORK» и рассчитаем годовую экономическую эффективность внедряемых мероприятий.

Одним из эффективных методов совершенствования кадрового потенциала в организации является создание отдела развития персонала.

Отдел профессионального развития персонала является структурным подразделением службы персонала, возглавляется начальником отдела, который назначается и освобождается от занимаемой должности генеральным ди-ректором по представлению заместителя генерального директора по персоналу, непосредственно подчиняется заместителю генерального директора по персоналу.

Таким образом, сводные затраты на улучшение кадрового потенциала представим в таблице.

Слайд 12

Оценивая экономическую эффективность внедрения отдела развития персонала и разработанной системы повышения кадрового потенциала, отметим, что основным экономический показатель, на который воздействует новая система мотивации труда – это производительность персонала на протяжении цельного производственного процесса. Рост производительности труда, дополнительной занятости работников в периоды увеличения емкости спроса при существующем технологическом процессе позволит увеличить объемы производства и сбыта.

Реализация предложенной программы позволит увеличить выручку предприятия на 70,0 % и общий фонд оплаты труда на 113,30 %, при этом производительность труда составит 2482,0 тыс. руб., что на 70,0% выше до внедрения данных мероприятий. Данные мероприятия не являются затратными, в результате их внедрения себестоимость товаров, работ и услуг повысится на 3069,4 тыс. руб. или 0,2%.

Слайд 13

Подводя итог, можно сделать следующие выводы:

- Проблема трудовой мотивации являлась актуальной всегда: поднимался вопрос о том, каким образом следует повлиять на подчинённого, чтобы его деятельность была благоприятной для компании.
- Многие учёные разрабатывали модели мотивации персонала, которые легли в основу управления большинства компаний. Это исследования таких известных учёных как А. Маслоу, Ф. Герцберга (двухфакторная модель), В. Врум (теория ожидания), С.Адамс (теория справедливости) и другие.
- Наибольший интерес авторов работы вызвали две содержательные теории: иерархия потребностей А. Маслоу и теория потребностей К. АльдеРУЗера, поскольку они наиболее точно раскрывают потребности, побуждающие людей действовать определённым образом и влияющие на мотивационный процесс работы.

За период 2016 – 2018 гг. финансовое состояние ООО «SOLAR NETWORK» характеризуется устойчивостью. В структуре источников финансирования наблюдается высокая доля собственного капитала.

Проведенная оценка структуры баланса выявила, что предприятие платежеспособно и свидетельствует об отсутствии в ближайшем будущем банкротства организации.

В анализируемой динамике имеются небольшие изменения в структуре численности персонала ООО «SOLAR NETWORK». За счет увеличения доли рабочих (7,3%), доля остальных категорий персонала в организации незначительно снизилась.

Оценивая экономическую эффективность внедрения отдела развития персонала и разработанной системы повышения кадрового потенциала, отметим, что основным экономический показатель, на который воздействует новая система мотивации труда – это производительность персонала на протяжении цельного производственного процесса.

Реализация предложенной программы позволит увеличить выручку предприятия на 70,0 % и общий фонд оплаты труда на 113,30 %, при этом производительность труда составит 2482,0тыс. руб., что на 70,0% выше до внедрения данных мероприятий. Данные мероприятия не являются затратными, в результате их внедрения себестоимость товаров, работ и услуг повысится на 3069,4 тыс. руб. или 0,2%.

Таким образом, реализация вышеперечисленных мероприятий значительно облегчает выполнение поставленных задач компании в достижении максимальной прибыли и удовлетворяет потребности работников в достойной оплате труда.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.