

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - «Разработка системы мотивации персонала».

Актуальность темы обусловлена тем, что, поняв механизм формирования мотивационной сферы человека, руководители смогут эффективно управлять персоналом, повышая производительность и эффективность работы при помощи мотивирования сотрудников.

Цель работы – рассмотреть факторы, мотивирующие персонал к труду и разработать мероприятия, направленные на оптимизацию существующей системы мотивации на предприятии.

Для достижения поставленной цели необходимо:

- рассмотреть теоретические аспекты трудовой мотивации;
- исследовать систему управления персоналом и составляющие трудовой мотивации сотрудников ООО «Сатурн»;
- выявить мотивационные факторы, наиболее мотивирующие сотрудников к эффективной работе;
- разработать мероприятия по оптимизации системы мотивации.
- оценить эффективность предложенных мероприятий.

В первой главе работы рассматриваются теоретические основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала на российских предприятиях.

Мотивация труда - это стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности.

В понятие мотива труда входят: потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага; цена – издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия.

Методы мотивации труда аналогичны методам, используемым в управлении персоналом. Среди них есть общие, широко применяемые в управлении другими объектами: административные, экономические, социальные и большое количество конкретных частных методов.

Эффективность деятельности компании и, в конечном счете, прибыльность напрямую зависят от мотивации персонала. Мотивация предполагает не только стремление к повышению результативности и эффективности работы конкретного сотрудника, но и его направленность на внедрение в компанию инноваций, улучшение условий труда, совершенствование инструментов работы и в целом развитие компании.

Эффективная система мотивации, как следует из практики современного бизнеса в России, вполне может стать конкурентным преимуществом организации, залогом ее интенсивного и устойчивого развития.

Во второй главе работы проведен анализ системы мотивации и персонала на примере конкретной организации. Объектом анализа стало предприятие ООО «Сатурн».

«Сатурн» — фабрика по производству межкомнатных дверей, Москва — ведет свою историю с 1996 года. Целью деятельности ООО «Сатурн» является удовлетворение спроса населения на услуги и получение прибыли. Управление ООО «Сатурн» осуществляется генеральным директором и подчиненным ему аппаратом — администрацией. Предприятие имеет стабильный положительный экономический результат своей деятельности, производство рентабельно.

Для того, чтобы лучше понять проблемы, существующие в системе управления персоналом, был проведен опрос сотрудников ООО «Сатурн», результаты его следующие:

- больше всего работников мотивирует: заработная плата и профессиональное развитие;
- большинство работников считают уровень оплаты соответствующим объему выполняемой ими работы;
- значимыми факторами, которые требуется задействовать наиболее активно является обучение и карьера.
- Большинство работников не согласились с тем, что они имеют возможности для развития личных профессиональных навыков.

Таким образом, отвечая ожиданиям сотрудников для усиления мотивации ООО «Сатурн» необходимо :

- 1) разработать программу профессионального развития сотрудников.
- 2) предоставить возможность для развития карьеры.

Третья глава посвящена разработке предложений по совершенствованию системы мотивации персонала на ООО «САТУРН». Акцент сделан на мотивационных мероприятиях, отвечающих ожиданиям персонала.

В качестве решения проблемы предложена программа обучения и развития кадров организации. Предлагаемая программа исходит из признания того, что вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников являются приоритетными в стратегических планах предприятия.

Предлагаемая программа развития кадров исходит из задачи предприятия получить высококвалифицированный персонал, способный работать на новой сложной технике, использовать современные технологии строительства. Предполагается, что программа должна охватить все категории работающих. При этом весь персонал делится по приоритетности обучения в зависимости от способностей, личной перспективы, необходимости овладения новой технологией или техникой, а также в качестве поощрения.

В частности, предлагается использовать две формы обучения – с отрывом и без отрыва от производства. Рабочее время, затраченное на обучение предлагается 100% компенсировать за счет фонда оплаты труда.

Также программа развития предлагает критерии для отбора работников на обучение, который учитывает степень мотивированности. Личный потенциал, вероятность вышестоящей вакансии для обучаемого, творческие способности и возраст.

Программа предусматривает обязательную отработку в ООО «Сатурн» от 6 мес до 2,5 лет после прохождения обучения. Программа предполагает создание базы данных по каждому сотруднику в виде «Паспорта подготовки специалиста».

Программа обучения поможет внедрить в ООО «Сатурн» индивидуальное управление карьерой. Мероприятия по карьерному росту предполагают постоянное консультирование сотрудников о вакансиях и индивидуальных возможностях, предлагается разработка личных конечных целей карьеры для каждого. Будут определены требования для каждой должности, которые помогут специалистам лучше понять требования и правильно идти к цели.

В третьей главе произведен расчет затрат на обучение, а также экономической эффективности от внедрения мероприятий. Так, планируется увеличение прибыли предприятия на 15%. Повышение прибыли будет достигнуто за счет положительного эффекта от программы обучения, повышения заинтересованности сотрудников в результатах деятельности и росте производительности труда.

Таким образом, в работе предложены и разработаны мероприятия, которые отвечают мотивационным ожиданиям персонала, и которые в конечном итоге реально могут помочь предприятию улучшить финансовый результат деятельности - повысить прибыль и улучшить управляемость персоналом.