

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Анализ и совершенствование системы мотивации персонала предприятия (на примере АО «Птицефабрика Верхневолжская»)»**.

Слайд 2

В современных условиях развития мировой экономики и особенно российской экономики, наличие квалифицированных трудовых ресурсов становится одним из ключевых факторов, способствующих повышению конкурентоспособности предприятия. Согласно современным концепциям управления, работники являются важным ресурсом предприятия, который оказывает влияние на его доход, конкурентоспособность и устойчивое развитие. Тем не менее, на многих предприятиях этот фактор не получает достаточного внимания.

Главная проблема в управлении трудовыми ресурсами заключается в создании мотивационной структуры предприятия. Основная цель системы стимулирования – формирование производственного поведения сотрудников, направленного на достижение стратегических целей предприятия. То есть, необходимо совместить интересы и потребности сотрудников с стратегическими задачами предприятия. В настоящее время существует множество теорий мотивации, но особое внимание уделяется тем, которые изучают не только вопросы стимулирования, но и различия в структуре мотивации сотрудников, на основе которых можно прогнозировать их трудовое поведение.

Слайд 3

Итак, **целью** работы является разработка плана мероприятий по совершенствованию мотивации персонала АО «ПТИЦЕФАБРИКА ВЕРХНЕВОЛЖСКАЯ».

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 4

История компании "Птицефабрика Верхневолжская" началась в 1976 году в деревне Рязаново Калининского района. В это время был построен первый многоквартирный дом для работников, которые занимались строительством птицефабрики. Под руководством генерального директора Арбекова А.Т. были построены птичники для ремонтного молодняка, водонапорная башня,

столовая и административное здание, а также школа и детский сад. Строительство птицефабрики продолжалось до 1979 года, а к тому времени коллектив предприятия насчитывал 221 человека.

На данный момент, в ассортименте выпускаемой продукции АО "Птицефабрика Верхневолжская" присутствует более 100 наименований. Это подтверждает наличие широкого разнообразия товаров, соответствующих потребностям покупателей. Компания достигла замечательных результатов в отрасли птицеводства: среднесуточный привес составляет 69,7 грамма, конверсия корма равна 1,49 килограмма на единицу, а сохранность поголовья птицы составляет 97,8 процента. Все эти показатели отражают усилия коллектива АО "Птицефабрика Верхневолжская", в котором работает свыше 800 человек.

Как можно заметить из представленных данных в Таблице, в 2022 году количество работников в исследуемой организации выросло на 80 человек по сравнению с 2021 годом. Это увеличение было обусловлено принятием в штат 80 новых сотрудников, составляющих рабочий персонал.

Слайд 5

В таблице представлена динамика численности персонала АО "Птицефабрика Верхневолжская" за период с 2020 по 2022 годы по образованию.

В отчетном периоде 2021 года количество сотрудников АО "Птицефабрика Верхневолжская" увеличилось на 2 человека с неполным высшим образованием. А в следующем году, в 2022 году, 29 человек получили второе высшее образование.

Слайд 6

В таблице представлена динамика персонала АО "Птицефабрика Верхневолжская" по стажу работы в организации. Из анализа таблицы 13 видно весьма положительное явление – сотрудники АО "Птицефабрика Верхневолжская" долгое время остаются работать в компании.

Степень текучести кадров - один из важных показателей изменчивости рабочей силы. Как правило, чем выше уровень текучести персонала, тем ниже уровень стабильности в организации. Естественная текучесть (3-5%) является полезным механизмом обновления коллектива и не требует дополнительных мер со стороны кадрового отдела и руководства. Отклонения в показателях текучести, как в меньшую, так и в большую сторону, имеют только негативный оттенок. Если текучесть ниже 3%, это можно рассматривать как застой в коллективе и необходимость в обновлении персонала.

Увеличение показателя текучести свыше 5%, как в нашем случае, ведет к значительным экономическим потерям, а также затрагивает организационные, технологические и психологические аспекты работы организации в целом.

Слайд 7

В АО "Птицефабрика Верхневолжская" также используются и рыночные методы управления. В основном они применяются для организации работы в современных условиях рынка. Однако количество этих методов, используемых в компании, не очень велико, и их главным недостатком является перевод их в изоляции друг от друга, без четкой и единой системы, что существенно снижает их эффективность.

При великом разнообразии показателей оценки можно условно разделить их на следующие категории: трудовая результативность, профессиональное поведение и личностные качества.

Термин "факторы достижения результатов труда" означает способности или желание выполнять общие функции управления как по отношению к другим объектам воздействия, так и к самому себе. Другими словами, эти показатели характеризуют насколько работник выполняет свою функциональную роль.

В АО "Птицефабрика Верхневолжская" при увеличении значений этих показателей существенно растет уровень заработка сотрудников. Показатели непосредственного профессионального поведения охватывают следующие аспекты деятельности: сотрудничество и коллективизм в работе, самостоятельность в решении задач, готовность к принятию дополнительной ответственности или нагрузки и так далее.

Слайд 8

Таким образом, в АО «Птицефабрика Верхневолжская» предпринимаются следующие меры для повышения мотивации сотрудников:

- Официальное признание достижений: вручение почетных грамот, значков, включение в доску почета; выражение благодарности и вручение подарков "за заслуги";
- Предоставление возможностей для творчества: выделение ресурсов для выполнения творческих задач; назначение на руководящую должность в проекте и т.д.;
- Вовлечение сотрудников в управление: обращение к сотрудникам с вопросами и предложениями по решению проблем; передача полномочий; привлечение комитетов и комиссий к решению задач предприятия; включение в рабочие группы по проектам изменений;

- Изменение статуса сотрудников: повышение на руководящую должность; включение в кадровый резерв для продвижения по службе; присвоение категории; перевод в другое подразделение компании; предоставление дополнительных полномочий и т.д.;
- Улучшение условий работы и рабочего времени: создание комфортных психофизиологических и эргономических условий труда; внедрение новых технологий, учитывающих человеческий фактор; предоставление гибкого рабочего графика и т.д.;
- Совершенствование стиля и методов управления в АО «Птицефабрика Верхневолжская»: использование стимулирующих подходов и коммуникаций, эмоциональное вовлечение в деловое общение;
- Формирование организационной культуры: организационная культура, как и стиль управления, является нематериальным стимулом. Она оказывает медленный, но мощный стимулирующий эффект в компании.

Слайд 9

Менеджер, отвечающий за мотивацию персонала, может улучшить систему оплаты труда и материального стимулирования путем следующих мер:

- 1) Уделение ведущей роли основному коллективу компании.
- 2) Установление прямой связи между размером поощрительных выплат и конечными результатами работы, а также интенсивностью и производительностью труда.
- 3) Применение новых форм целевой индивидуальной и групповой поддержки деятельных сотрудников компании, которые осуществляют приоритетные направления работы.

Слайд 10

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.