

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»

Кафедра ОМ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА – БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

**на тему: Анализ и совершенствование системы
мотивации персонала предприятия (на примере АО
«Птицефабрика Верхневолжская»)**

*Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Профиль: «Менеджмент в машиностроении»*

Ф.И.О студента: Кондратюк Владислав Дмитриевич
Руководитель: Царёва Наталья Евгеньевна

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.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель выпускной квалификационной работы – разработка плана мероприятий по совершенствованию мотивации персонала АО «ПТИЦЕФАБРИКА ВЕРХНЕВОЛЖСКАЯ».

Для достижения указанной цели, необходимо решить следующие **задачи** выпускной квалификационной работы:

- Провести описание управленческого решения, направленного на повышение мотивации персонала;
- Обосновать внедрение и реализации управленческого решения совершенствования системы мотивации персонала;
- Рассмотреть характеристику деятельности организации АО «ПТИЦЕФАБРИКА ВЕРХНЕВОЛЖСКАЯ»;
- Провести анализ кадрового потенциала предприятия;
- Провести диагностику трудовой мотивации на АО «ПТИЦЕФАБРИКА ВЕРХНЕВОЛЖСКАЯ»;
- Обосновать социально-экономическую эффективность по совершенствованию системы мотивации персонала;
- Разработать программу стимулирования труда персонала;
- Провести оценку экономической эффективности мотивации и стимулирования труда персонала.

Динамика численности персонала АО «Птицефабрика Верхневолжская»

Категории персонала	на конец 2020 г.	на конец 2021 г.	на конец 2022 г.	Изменение ($\pm$)	
				Абсол., чел.	Относит., %
Руководители	90	100	100	0	100,00
Специалисты	110	110	130	0	100,00
Рабочие	500	550	610	+80	133,8
Всего	700	760	840	80	117,2

Динамика численности персонала по образованию АО «Птицефабрика Верхневолжская» за 2020-2022 г.г.

Категории персонала	на конец 2020 г.	на конец 2021 г.	на конец 2022 г.	Изменение (±)	
				Абсол., чел.	Относит., %
среднеспециальное	220	225	230	10	76,5
неполное высшее	100	125	128	25	101,6
высшее	380	380	482	99	114,6
Всего	700	760	840	140	117,2

Динамика персонала АО «Птицефабрика Верхневолжская» по стажу работы в организации

Стаж работы в Компании	2020		2021		2022	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Менее 1 года	228	17,0	196	11,7	128	8,2
От 1 года до 3 лет	213	15,9	314	18,7	397	25,3
От 3 до 5 лет	417	31,1	459	27,3	413	26,2
От 5 до 10 лет	307	22,9	524	31,2	502	32,0
Более 10 лет	175	13,1	187	11,1	130	8,3
Итого	1340	100	1680	100	1570	100

Методы управления персоналом

Метод	Содержание (сущность)
Системный	Любая система (объект управления) рассматриваются как совокупность взаимосвязанных элементов
Комплексный	Учет экономических, социальных и психологических аспектов управления в их взаимосвязи
Интеграционный	Учет взаимосвязей: между отдельными подсистемами и элементами системы управления; между стадиями жизненного цикла объекта управления; между уровнями управления по вертикали; между субъектами управления по горизонтали
Маркетинговый	Ориентация управленческой системы при решении поставленных задач на потребителя
Функциональный	Управление персоналом рассматривается как совокупность функций, выполняемых кадровыми структурами при реализации процесса управленческого воздействия
Динамический	Рассматривает процесс управления персоналом в диалектическом развитии, в причинно-следственных связях и соподчинении и проводит ретроспективный (5-10 лет) и перспективный анализ
Процессный	Рассматривает функции управления как взаимосвязанные и взаимообусловленные, а процесс управления как комплекс непрерывных и взаимосвязанных действий
Нормативный	Устанавливает нормы управления по всем подсистемам управления
Административный	Регламентирует функции, права и обязанности в нормативных актах
Поведенческий	Оказание помощи государственному служащему в осознании своих возможностей, способностей на основе применения научных методов управления
Ситуационный	Пригодность различных методов управления персоналом определяется конкретной ситуацией

Меры для повышения мотивации сотрудников

Официальное
признание
достижений;

Предоставление
возможностей для
творчества;

Вовлечение
сотрудников в
управление;

Изменение статуса
сотрудников;

Улучшение условий
работы и рабочего
времени;

Совершенствование
стиля и методов
управления в АО
«Птицефабрика
Верхневолжская»;

Формирование
организационной
культуры

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

Уделение ведущей роли основному коллективу компании.

Установление прямой связи между размером поощрительных выплат и конечными результатами работы, а также интенсивностью и производительностью труда.

Применение новых форм целевой индивидуальной и групповой поддержки деятельных сотрудников компании, которые осуществляют приоритетные направления работы

СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!

