

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

**«Стимулирование сотрудников
организации (на материалах
Муниципального бюджетного
учреждения
г. Новосибирска «Комплексный
социально-оздоровительный центр
«Обские зори»»)**

Выполнил:фио

Направление подготовки: 38.03.03 *Управление персоналом*

Профиль : *«Управление персоналом организации*

Руководитель: канд. экон. наук,

доцент кафедры экономики и менеджмента

фио

Цель выпускной квалификационной работы - разработать пути повышения стимулирования сотрудников учреждения.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе - является стимулирование сотрудников учреждения.

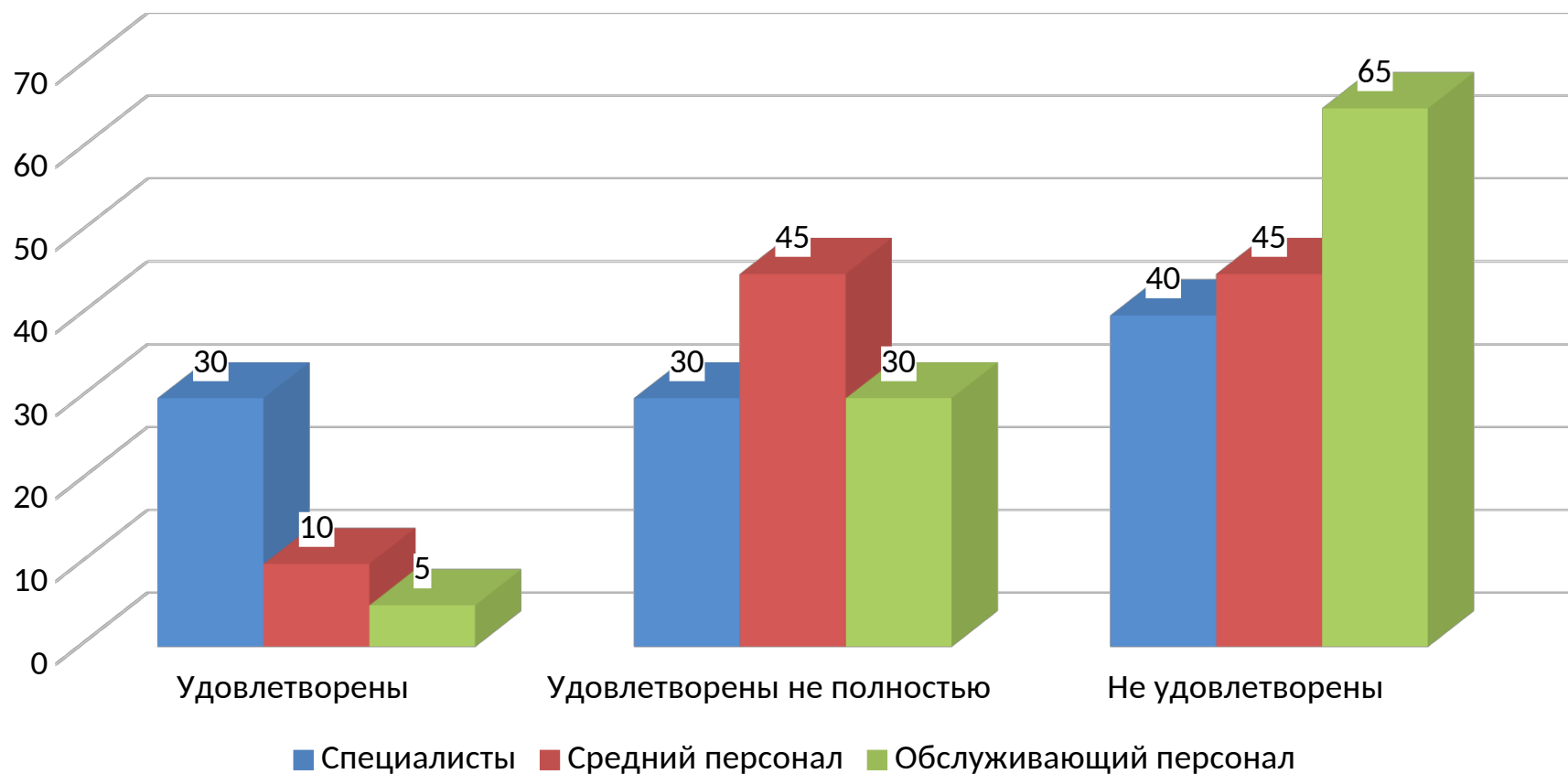
Предметом исследования – система стимулирования сотрудников учреждения.

Объектом наблюдения выпускной квалификационной работы - является Муниципальное бюджетное учреждение г. Новосибирска «Комплексный социально-оздоровительный центр «Обские зори».

Организационная структура управления Центр «Обские зори»



Удовлетворенность сотрудников Центра «Обские зори» нематериальным стимулированием (в %)



Факторно–критическая модель по осуществлению оценки сложности трудовой деятельности управленцев и специалистов

Фактор сложности выполняемых работ	Весомость данного фактора	Критерии фактора	Значимост ь фактора
Степень специализации деятельности	0,10	Выполняемая деятельность характеризуется как однородная и узкоспециализированная;	0,4
		Деятельность по некоторым разделам разнородная;	0,6
		Деятельность является по всему кругу задач разнородной	1,0
Уровень самостоятельности выполнения отдельной деятельности	0,20	Работа выполняется под руководством вышестоящего лица;	0,42
		Работа выполняется в полном соответствии с инструкцией либо же под общим руководством;	0,7
		Работа выполняется полностью на самостоятельном уровне	1,0
Степень ответственности	0,25	Несет ответственность исключительно за свою работу;	0,44
		Несет ответственность за деятельность группы;	0,8
		Несет ответственность за деятельность всего коллектива	1,0
Степень новизны деятельности	0,30	Работа является регулярно повторяемой;	0,45
		Работа является нерегулярно повторяемой;	0,54
		Работа является вновь начинаемой	1,0
Степень	0,33	Труд оценивается как технический;	0,22
		Труд оценивается как формально – логический;	0,27

Факторно – критическая модель оценки сложности выполняемых работ для среднего персонала и обслуживающего персонала

Фактор сложности выполняемых работ		Весомость фактора	Критерии фактора	Значимость фактора
Имеющаяся физическая нагрузка		0,1	Простой ручной труд; Механический труд; Автоматизированный труд	0,4 0,6 1,0
Имеющаяся умственная нагрузка		0,15	Технический труд; Формально – логический труд; Творческий труд	0,42 0,71 1,0
Наличие навыков и сноровки		0,2	Владеет исключительно базовыми операциями; Достаточно свободно владеет практически всеми Операциями	0,44 1,0
Фактор обучения	навыкам, проведение профессионального обучения, наличие опыта работы	0,22	Обладает только основами профессиональных знаний; Знаний вполне достаточно для конкретной выполняемой работы, однако их запас оценивается как незначительный; Профессией владеет в совершенстве	0,45 0,54 1,0
Воздействие окружающей			Неудовлетворительные условия	0,22

Рекомендации

В качестве основных направлений оптимизации системы материального стимулирования сотрудников Центра «Обские зори» могут стать следующие:

1. пересмотр имеющихся критериев эффективности и внедрение базового показателя трудового участия (КТУ) сотрудников.
2. добавление отдельных разовых выплат.

В отношении нематериального стимулирования сотрудников Центра «Обские зори» предлагается расширение всех имеющихся видов данного стимулирования, то есть организационного, морального и, наконец, стимулирование сотрудников свободным временем.

Ранги выполнения работ в Центре «Обские зори»

Ранг	Должности
1	Обслуживающий персонал без специального образования
2	Обслуживающий персонал со специальным образованием
3	Среднее звено сотрудников
4	Специалисты
5	Управленческое звено

Факторно–критическая модель по осуществлению оценки сложности трудовой деятельности управленцев и специалистов

Фактор сложности выполняемых работ	Весомость данного фактора	Критерии фактора	Значимость фактора
Степень специализации деятельности	0,10	Выполняемая деятельность характеризуется как однородная и узкоспециализированная;	0,4
		Деятельность по некоторым разделам разнородная;	0,6
		Деятельность является по всему кругу задач разнородной	1,0
Уровень самостоятельности выполнения отдельной деятельности	0,20	Работа выполняется под руководством вышестоящего лица;	0,42
		Работа выполняется в полном соответствии с инструкцией либо же под общим руководством;	0,7
		Работа выполняется полностью на самостоятельном уровне	1,0
Степень ответственности	0,25	Несет ответственность исключительно за свою работу;	0,44
		Несет ответственность за деятельность группы;	0,8
		Несет ответственность за деятельность всего коллектива	1,0
Степень новизны деятельности	0,30	Работа является регулярно повторяемой;	0,45
		Работа является нерегулярно повторяемой;	0,54
		Работа является вновь начинаемой	1,0
Степень проявления творчества	0,33	Труд оценивается как технический;	0,22
		Труд оценивается как формально – логический;	0,27
		Труд оценивается как творческий	1,0

Факторно – критическая модель оценки сложности выполняемых работ для среднего персонала и обслуживающего персонала

Фактор сложности выполняемых работ		Весомость фактора	Критерии фактора	Значимость фактора
Имеющаяся физическая нагрузка		0,1	Простой ручной труд;	0,4
			Механический труд;	0,6
			Автоматизированный труд	1,0
Имеющаяся умственная нагрузка		0,15	Технический труд;	0,42
			Формально – логический труд;	0,71
			Творческий труд	1,0
Наличие навыков и сноровки		0,2	Владеет исключительно базовыми операциями;	0,44
			Достаточно свободно владеет практически всеми	1,0
			Операциями	
	Фактор обучения навыкам, проведение профессионального обучения, наличие опыты работы	0,22	Обладает только основами профессиональных знаний;	0,45
			Знаний вполне достаточно для конкретной выполняемой работы, однако их запас оценивается как незначительный;	0,54
			Профессией владеет в совершенстве	1,0
Воздействие окружающей среды		0,33	Неудовлетворительные условия труда;	0,22
			Удовлетворительные условия труда;	0,27
			Хорошие условия труда	1,0

Сетка соотношений в оплате труда сотрудников различных квалификационных групп (К) Центра «Обские зори»

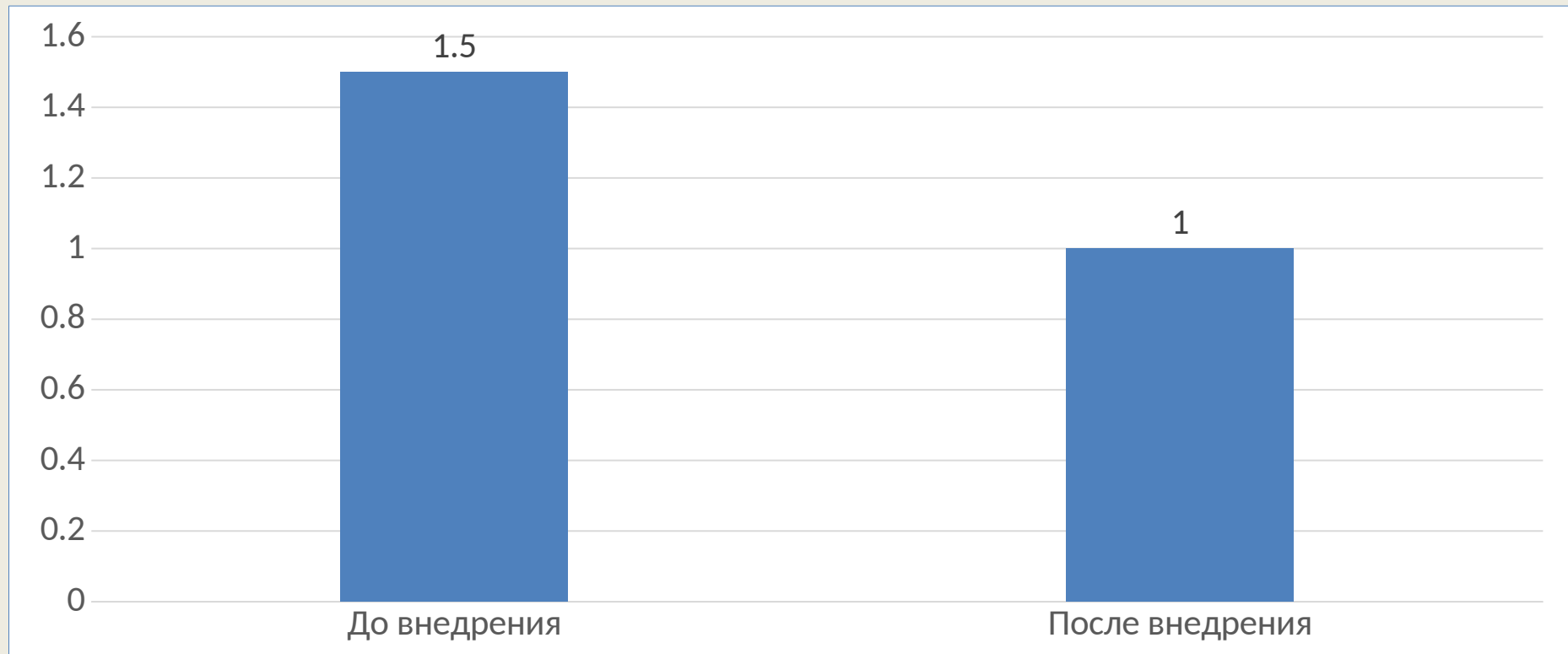
«Вилки» соотношений в оплате труда различного качества в сравнении с минимальными	Квалификационные группы сотрудников				
	Обслуживающий персонал без специального образования	Обслуживающий персонал со специальным образованием	Среднее звено	Специалисты	Управленческое звено

Динамика показателей от внедрения предложенных рекомендаций по материальному стимулированию сотрудников

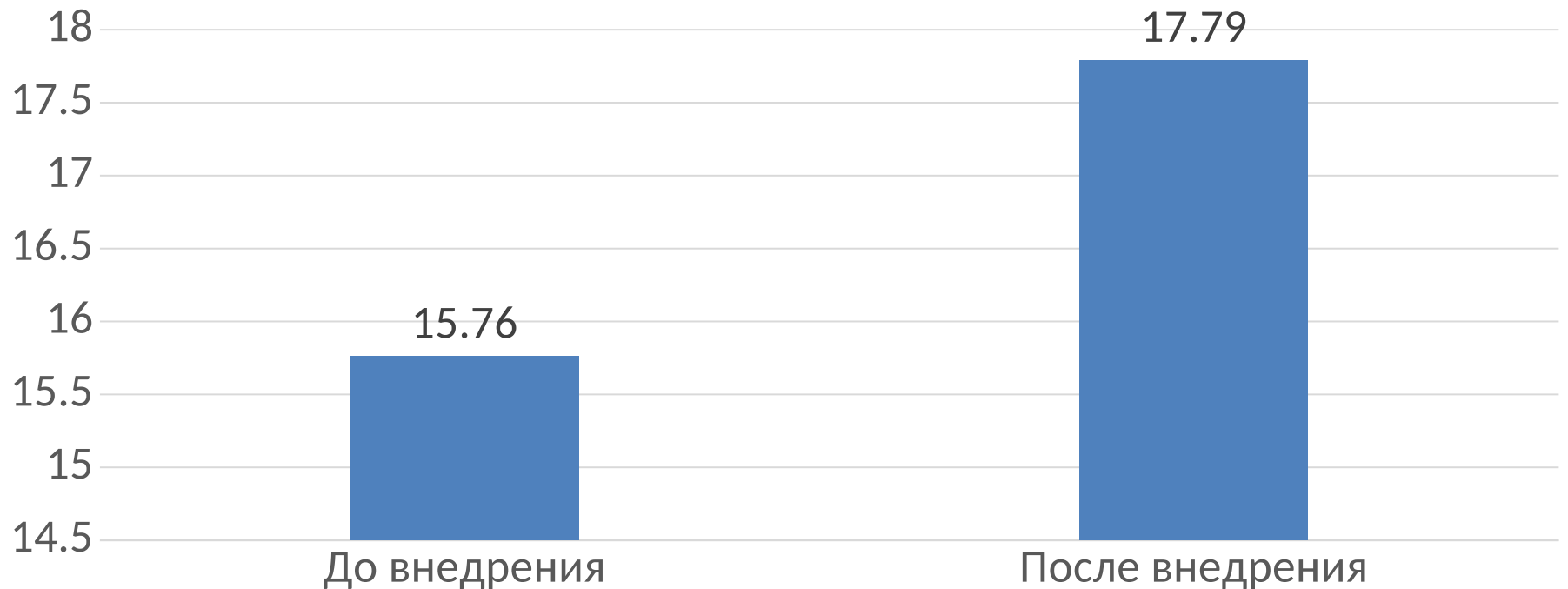
в Центре «Обские зори»

№ п/п	Показатели	2019	После внедрен ия	Отклонен ие, (+;-)	Динамика , %
1	Выручка, тыс. р.	53420	58287	4867	109,1
2	Валовая прибыль, тыс. р.:				
	- в сумме	39836	49907	10071	125,28
	- в % к выручке	74,58	85,62	11,04	х
3	Прибыль от продаж, тыс. р.:				
	- в сумме	2976	3984	1008	133,87
	- в % к выручке	5,57	6,84	1,27	х
4	Численность работников, чел.	136	136	1	100
5	Производительность труда, тыс. р.	399	481	82	120,55
6	Фонд заработной платы, тыс. р.	27336	33739	6403	123,42
7	Среднемесячная заработная плата, руб.	17	27	10	158,82

Динамика показателя текучести кадров до и после внедрения стимулирующих мероприятий



Динамика показателя рентабельности персонала на одного работника до и после внедрения мероприятий по стимулированию труда



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!