

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет заочного и ускоренного обучения
Базовая кафедра Менеджмента и информационных технологий
Направление 38.03.03 Управление персоналом

Выпускная квалификационная работа

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА
ОГКУ «УСЗН ПО УСТЬ-КУТСКОМУ РАЙОНУ»

Руководитель ВКР: П.В. Харитонова (доцент баз. кафедры МиИТ)

Работу выполнил...(студент группы УПзус-17)

Братск, 2020 г.



Цель, задачи, объект и предмет исследования выпускной квалифицированной работы

Цель: анализ и изучение социальных программ организации на примере ООО «Сибстройтранс» для разработки способов их совершенствования.

Задачи исследования:

- рассмотреть теоретические основы эффективности управления социальными программами;
- охарактеризовать социальные процессы на ООО «СИБСТРОЙТРАНС» и определить необходимость социальных программ;
- разработать мероприятия по повышению эффективности управления социальными процессами ООО «СИБСТРОЙТРАНС».

Объектом исследования является ООО «СИБСТРОЙТРАНС».

Предметом исследования выступают социальные процессы ООО «СИБСТРОЙТРАНС».

Основные этапы разработки социального проекта

1. Анализ социальной среды, постановка проблемы:

- проводится мониторинг социальной среды;
- выявляется проблемное поле;
- изучаются мнения экспертного сообщества относительно проектной идеи;
- идет сбор статистической информации

2. «Паспортизация» социального проекта:

- происходит постановка целей, задач;
- определяется целевая аудитория;
- идет подготовка предложений потенциальным спонсорам, органам власти. Партия и т.д.;
- разрабатывается схема управления проектом.

3. Разработка социального проекта:

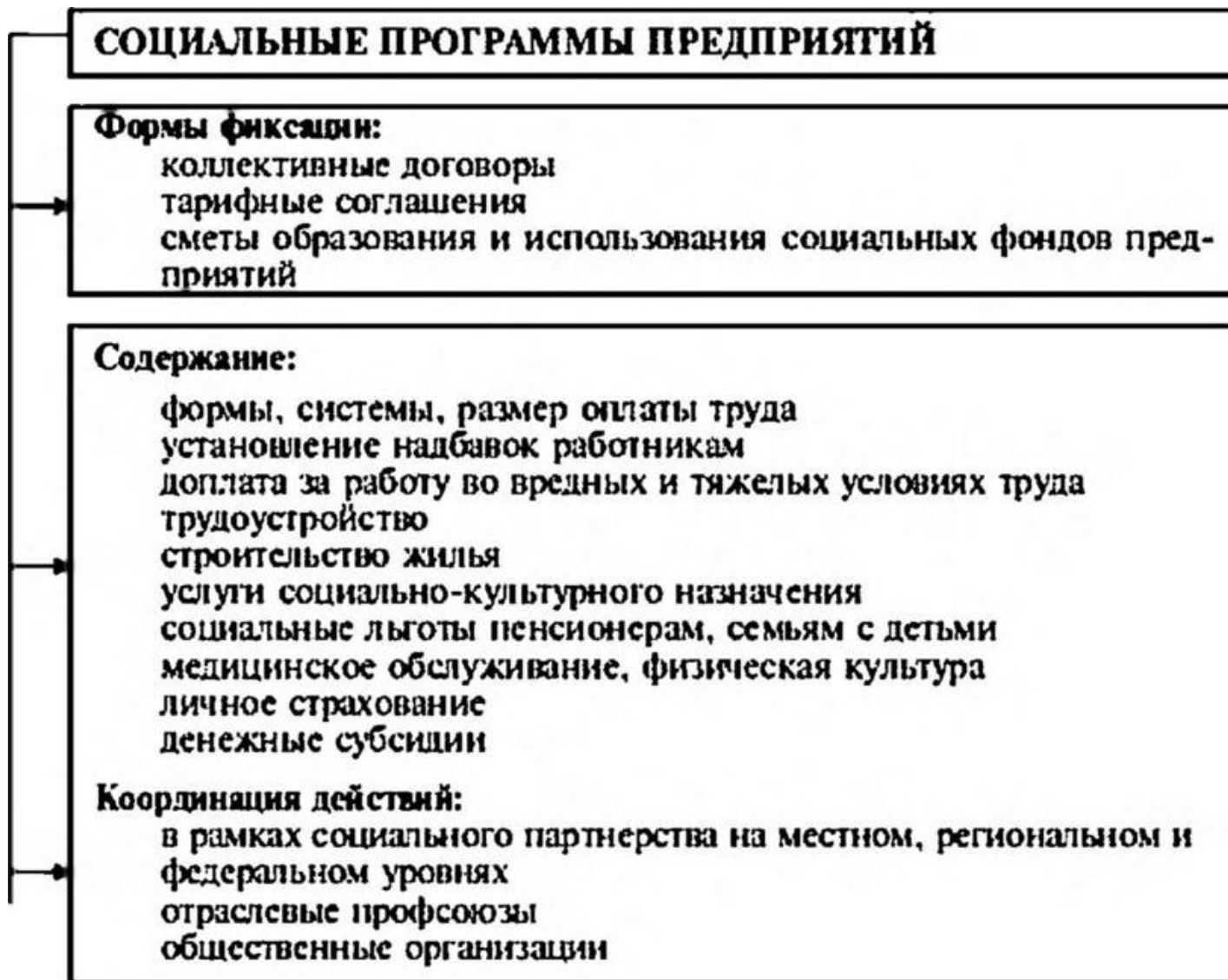
Непосредственное написание социального проекта в соответствии с требованиями грантодателя.

4. Корректировка социального проекта

5. Коллективная рефлексия:

обсуждение и анализ ошибок, затруднений, перспектив реализации

ФОРМЫ И СОДЕРЖАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПРЕДПРИЯТИЙ



НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «СИБСТРОЙТРАНС»

деятельность в области архитектуры, инженерно-техническое проектирование в промышленности и строительстве;

производство электромонтажных работ;

разбор и снос зданий;

производство земляных работ;

производство общестроительных работ по возведению зданий;

производство общестроительных работ по прокладке местных трубопроводов, линий связи и линий электропередачи, включая взаимосвязанные вспомогательные работы;

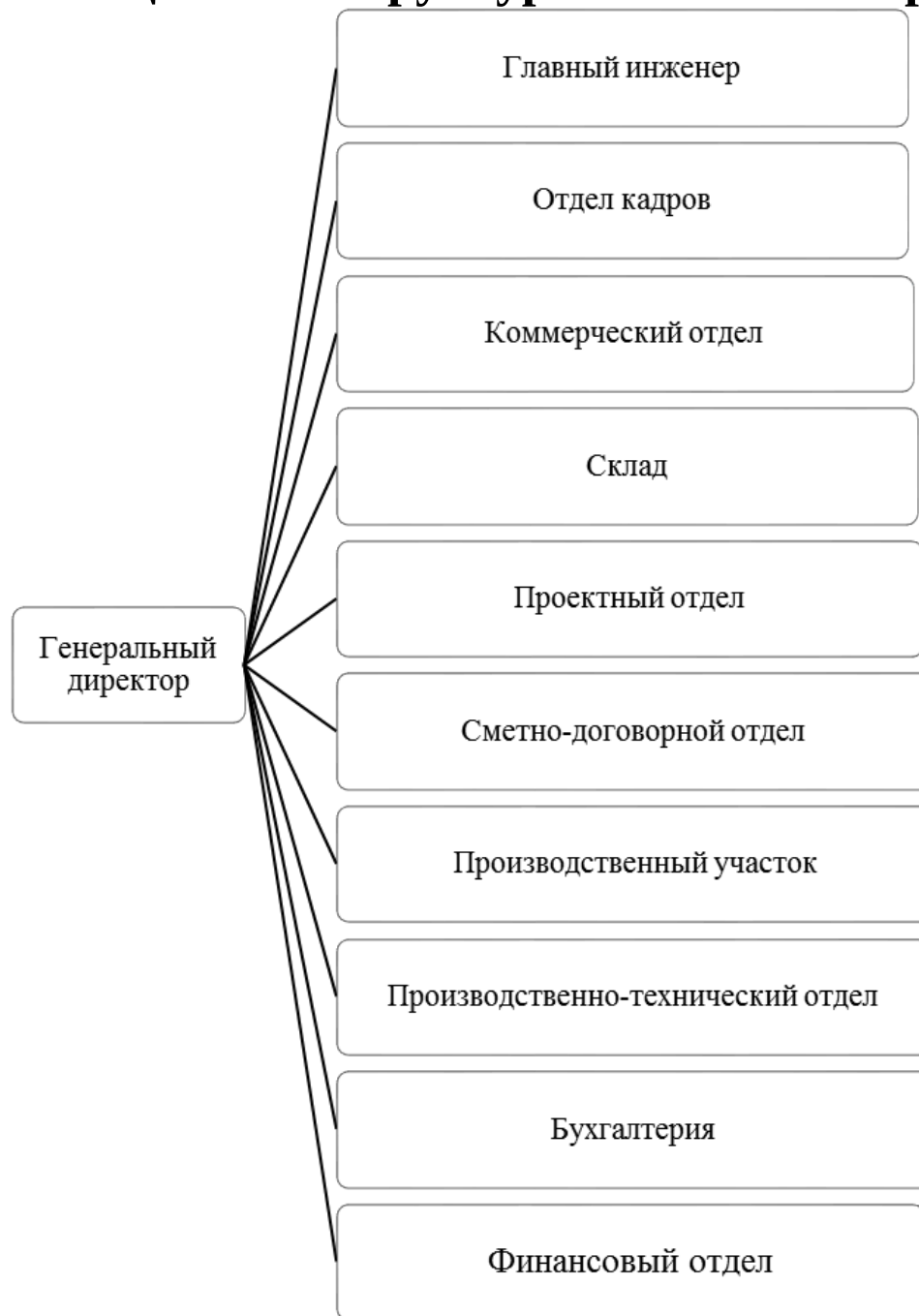
монтаж зданий и сооружений из сборных конструкций;

устройство покрытий зданий и сооружений;

строительство водных сооружений;



Организационная структура ООО «СибСтройТранс»



Политика оценки и вознаграждения сотрудников

предоставляет сотрудникам ясное и справедливое вознаграждение, способствующее достижению целей;

применяет единый системный подход к вознаграждению всех сотрудников;

назначает вознаграждение исходя из достижений оперативных и стратегических целей;

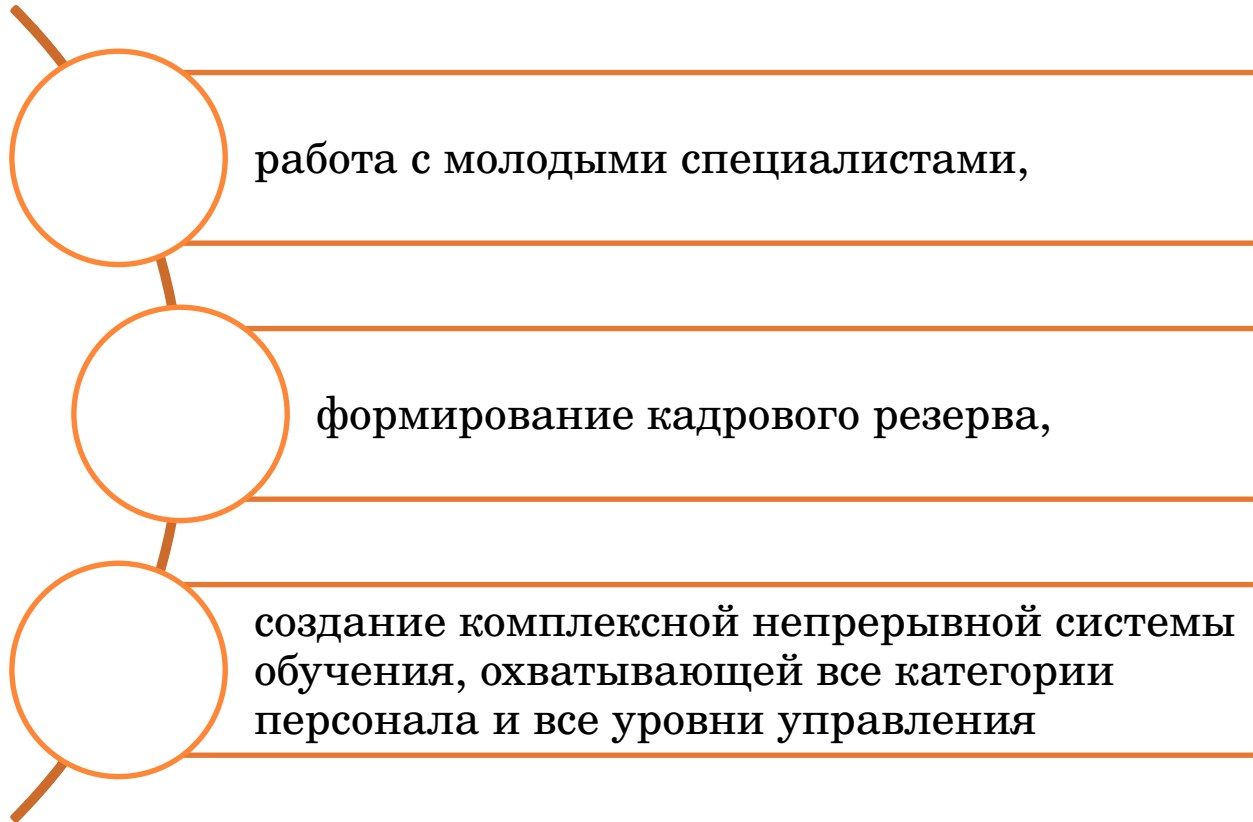
создает условия для того, чтобы сотрудники ставили перед собой амбициозные цели и брали на себя ответственность за их достижение.



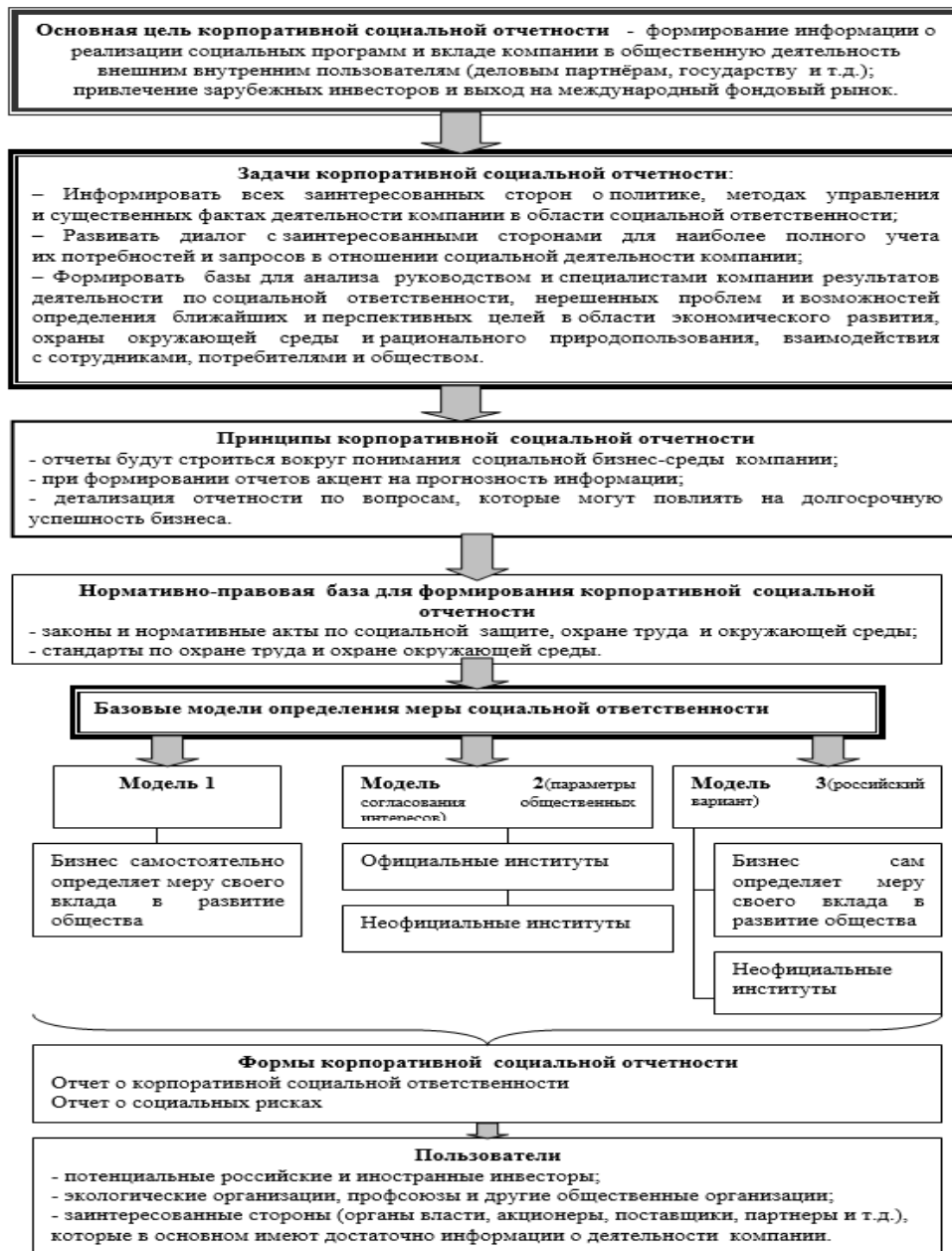
Оценка программ и льгот ООО «СибСтройТранс»

№	Подсистема управления персоналом	Содержание функции и программ
1	2	3
1	Анализ и планирование персонала	Анализ кадрового потенциала, анализ рынка труда, планирования и прогнозирования потребности в персонале
2	Подбор и найм персонала	Проведение собеседований, тестов, анкетирования, оформления приема персонала.
3	Аттестация персонала	Оценивания кандидатов на вакантную должность, аттестация и ротация персонала.
4	Обучение и развитие персонала	Внутренняя система обучения неразвита.
5	Мотивация и стимулирование персонала	Нормирование и тарификация трудового процесса, разработка системы оплаты труда, использование средств морального поощрения, управление трудовой мотивацией.
6	Учет сотрудников	Учет приема, перемещения, вознаграждений сотрудников и взысканий из них, освобождение персонала, организация эффективного использования персонала, управления занятостью персонала, кадровое делопроизводство.
7	Организация трудовых отношений на предприятии	Анализ и регулирование групповых трудовых взаимоотношений, отношений руководства, управления конфликтами и стрессами, социально—психологическая диагностика.
8	Создание условий труда	Соблюдения требований психофизиологии, эргономики труда и технической этики
9	Социальное развитие	Развитие корпоративной культуры, обеспечения благоприятного социально—психологического климата.
10	Кадровая безопасность	Решение правовых вопросов трудовых соглашений, согласование кадровых документов, обеспечение юридической информацией персонала.

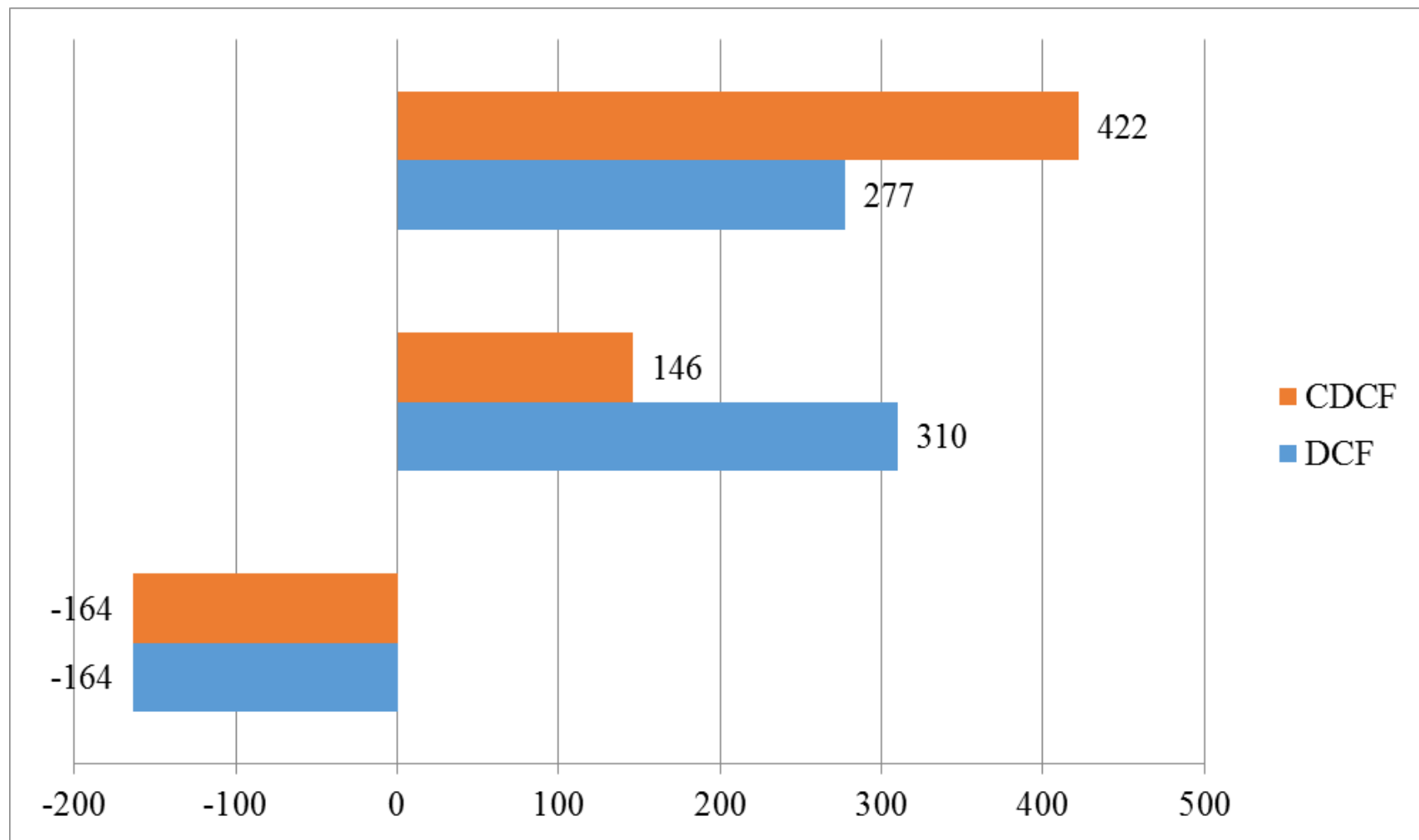
Ключевые направления развития персонала



Модель формирования корпоративной социальной отчетности в условиях устойчивого развития экономики



Графическое отображение дисконтированного денежного потока проекта для ООО «СибСтройТранс», в тыс. руб.



СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ

