

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – Разработка мотивационной политики организации и механизмов стимулирования персонала (на примере ООО СтеклоБалт).

Слайд 2

Цель данной работы - разработка системы мотивации и стимулирования сотрудников на примере производственного предприятия на примере ООО «СтеклоБалт». Исходя из поставленной цели, были сформулированы необходимые для решения задачи. Они представлены на слайде.

Слайд 3

Изначально, ООО "Стеклобалт" было создано 9 июня 2000 года и зарегистрировано в Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы №15 по Санкт-Петербургу. Однако, ОГРН был получен 11 февраля 2003 года, как указано в официальных документах. По последним данным, имеющимся на 1 января 2022 года, в ООО "СтеклоБалт" работал 31 сотрудник. Эта цифра состояла из 9 человек на административных должностях и 22 человек на должностях основного персонала. Колебания в соотношении этих двух категорий персонала за последние три года можно проследить в таблице, которая отображает изменения в соотношении численности персонала с течением времени. При анализе показателя динамики количества сотрудников в организации наблюдается четкая тенденция к снижению: общее количество сотрудников в период, подлежащий анализу, снизилось на 5 человек.

Слайд 4

Для проведения анализа воздействия на результаты деятельности структуры управления и организационной культуры, показатели эффективности работы персонала в ООО "Стекло-Балт" представлены в таблице, как указано на слайде. Последние данные таблицы свидетельствуют о высокой эффективности труда на предприятии ООО "СтеклоБалт", однако в последний период отмечается снижение показателей выработки. Следует отметить, что процесс закупки и продаж является простым, о чем говорят низкие значения показателя трудоемкости.

Слайд 5

В данной работе используются следующие методы исследования. Применяется мотивационный тест Ф.Герцберга, который позволяет выявить основные факторы мотивации у сотрудников. Также применяется методика «Диагностика трудовых мотивов» В.И. Герчикова, которая позволяет изучить мотивационные аспекты трудовой деятельности. Дополнительно используется методика Ричи—Мартина, направленная на изучение мотивации и профессиональных ориентаций сотрудников. Далее будут рассмотрены результаты исследования, полученные непосредственно с использованием каждой из описанных методик. В табл. представлены результаты тестирования сотрудников ООО «СтеклоБалт» по методике Ф.Герцберга.

Слайд 6

Проанализируем данные исследования, касающиеся мотивации труда у участников, с использованием методики В.И. Герчикова. Было проведено исследование главных разновидностей профессиональной мотивации непосредственно среди сотрудников ООО «СтеклоБалт», в результате которого обнаружилось, что у рабочих, одной из категорий персонала, главный вид мотивации — инструментальный тип. Это означает, что рабочие изначально придают значение стоимости труда, а не его качеству.

Слайд 7

Далее представим результаты исследования, выполненного по методике Ричи—Мартина. Согласно проведенному исследованию, основной мотив, который определяет поведение сотрудников на предприятии, заключается в потребности в справедливой оплате труда, как упоминается в методике Ричи-Мартина. Особенно выражена эта потребность у рабочих - одной из главных категорий персонала. Более низкой интенсивностью проявляются следующие потребности, такие как формирование долгосрочных стабильных отношений и желание влиять и иметь власть. Также менее выражена потребность в руководстве другими сотрудниками.

Слайд 8

Результаты анкетирования на основе опросника социально-психологической адаптации, разработанного К. Роджерсом и Р. Даймондом, будут рассмотрены далее. Результаты исследования показали, что большинство молодых сотрудников 1-й группы (из числа 7-и) в возрасте от 18 до 20 лет демонстрировали низкий уровень интегрального показателя адаптации, а также внутренней мотивации, эмоционального комфорта и стремления к доминированию. Во 2-й группе, состоящей из сотрудников в возрасте от 20 до 22 лет, хотя уровень адаптации был сравнительно выше, другие показатели оставались низкими. С другой стороны, у работников старшей возрастной группы от 22 до 25 лет средние значения по всем

исследуемым интегральным показателям, что говорит об успешном завершении процесса адаптации и интеграции в коллектив и трудовую деятельность. По результатам тестирования сотрудников ООО "СтеклоБалт" по методу Ф. Герцберга можно сделать вывод, что наиболее значимым мотиватором среди гигиенических факторов для персонала является непосредственно материальный мотив. К нему относятся уровень оплаты труда и возможность обеспечить комфортные условия жизни для себя и членов своей семьи.

Слайд 9

Для совершенствования системы мотивации в ООО "Стекло-Балт" необходимо решить все вопросы, освещенные непосредственно во 2-й главе данного исследования. Для этого необходимо создать четко определенную структуру управления персоналом с назначением ответственных лиц за конкретные обязанности. На рис. представлен комплексный план действий, который может оптимизировать систему адаптации и мотивации персонала в производственном учреждении.

Слайд 10

Далее рассмотрим результаты исследования вида трудовой мотивации в группах участников участвующих лиц по соответствующей методике В.Герчикова по результатам экспериментальной работы. В результате исследования основных типов профессиональной мотивации было выявлено следующее: у рабочих основным типом профессиональной мотивации по результатам экспериментальной работы инструментальный тип мотивации сменился на преобладание патриотического типа, что указывает на стремление не только к высоким доходам, но и реализации поставленных целей, идей, признание со стороны коллектива и общества.

Слайд 11

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!