

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии! Тема моей выпускной квалификационной работы - **«Разработка системы мотивации персонала на предприятии ООО «Томскнефтехим»»**.

Слайд 2

Итак, **целью** работы является разработка системы мотивации персонала на предприятии ООО «Томскнефтехим».

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, ООО «Томскнефтехим» — один из крупнейших российских производителей полимеров — полипропилена и полиэтилена низкой плотности.

Таким образом, тестирование сотрудников по методике Ф. Герцберга позволило прийти к следующим результатам: главным гигиеническим фактором для сотрудников ООО «Томскнефтехим» выступают финансовые мотивы. Среди мотивационных факторов сотрудников ООО «Томскнефтехим» выделяют ответственность, что обусловлено высоким уровнем риска и ответственности за качество оказываемых услуг. Исследование типа трудовой мотивации в группах участников исследования по методике В.И. Герчикова позволило прийти к выводу, что у рабочих основным типом профессиональной мотивации является инструментальный тип, относящийся также к достижительному типу мотивации. Результаты исследования по методике Ричи—Мартина показывают, что доминирующей потребностью у рабочих является потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. Результаты анкетирования по методике К. Роджерса и Р. Даймонда показали, что: у большинства отмечаются низкие значения интегрального показателя адаптации, а так же интернальности, эмоционального комфорта и стремления к доминированию, что свидетельствует о процесса дезадаптации.

Слайд 4

Далее в рамках данной работы предлагается разработка программы тренинга по оптимизации мотивации персонала с учетом специфики ООО «Томскнефтехим». Потери производительности в организации, связанные со стимулированием свободным временем, за счет сокращения фонда рабочего времени представлены на слайде. Мероприятие по стимулированию персонала

медицинского учреждения свободным временем заключается в предоставлении наиболее отличившемуся сотруднику одного 8-часового дополнительного выходного дня раз в месяц.

Слайд 5

Также помимо представленных мероприятий стимулирования, в рамках внедрения нематериальной мотивации предлагается разработка бальной системы получения определенного вида стимулирования. Начисление баллов проходит за выполнение основных функций в соответствии с установленным еженедельным планом работы, а так же дополнительных заданий. Начисляемые еженедельно баллы суммируются и по результатам месяца выбирается 5 человек из всех структурных подразделений ООО «Томскнефтехим». В соответствии с полученным количеством баллов сотрудник получает один из вариантов нематериального стимулирования.

Слайд 6

Итак, оценка карьерного потенциала сотрудника осуществляется в ходе проведения конкурса на замещение должности. Планирование стратегии карьерного роста предлагается осуществлять в течение трех месяцев. Рассмотрим предлагаемую блок-схему планирования стратегии карьерного роста сотрудника в ООО «Томскнефтехим». При разработке стратегии карьерного роста сотрудника должны быть самостоятельно определены профессиональные интересы и цели, а также методы их реализации, то есть должность, которую он хотел бы занять. При прохождении всех промежуточных этапов карьерного роста, определенных схемой продвижения сотрудника медицинского учреждения, он в установленном порядке участвует в конкурсе на замещение должности. Выбор схемы продвижения сотрудника включения в стратегию карьерного роста осуществляется непосредственным руководителем по согласованию с начальником подразделения.

В целях совершенствования профессиональных знаний и навыков, необходимых для замещения определенной должности, определенной на соответствующем этапе схемой продвижения сотрудника в стратегии карьерного роста предусматриваются мероприятия по его профессиональному развитию.

Слайд 7

Итак, для реализации предлагаемых мероприятий необходимы финансовые затраты, перечень которых приведен в таблице. Основные затраты будут связаны с разработкой стандартов в области управления персоналом. Таким образом, годовой объем затрат на мероприятия составит 1 254 079 руб.

Слайд 8

В свою очередь, затраты на систему нематериального стимулирования персонала представлены в таблице. Таким образом, годовой объем затрат на мероприятия – 83580 руб.

Слайд 9

Также рассмотрим величину затрат на реализацию мероприятий по разработке бальной системы выбора нематериального стимулирования. Величина затрат представлена в расчете на 1 сотрудника за 1 месяц.

Слайд 10

Далее затраты на разработку Программы по профессиональному и карьерному росту включают заработную плату сотрудникам кадровой службы (2 специалиста: начальник подразделения – 22 тысячи рублей и специалист – 18 тысяч рублей). Доходы и издержки внедрения мероприятий по оптимизации мотивации персонала представлены на рисунке.

Слайд 11

Также экономические результаты внедрения мероприятий по оптимизации мотивации персонала представлены на рисунке. Как показывают данные рисунка, окупаемость затрат на внедрение мероприятий по оптимизации мотивации персонала ООО «Томскнефтехим» отмечается уже во втором месяце за счет роста производительности труда (выручки).

Слайд 12

С целью внедрения мероприятий по удержанию персонала в ООО «Томскнефтехим» на базе предложенных проектных решений, необходимо составить план внедрения проектных предложений.

Слайд 13

Таким образом, в рамках данной работы предлагается внедрение перечня мероприятий, а именно повышение уровня оплаты труда. Были сформулированы основные принципы разработки денежного вознаграждения в организации

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание! Доклад окончен.