

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ (ООО «АКВАРЕС»)**

Слайд 2

Актуальность темы обусловлена рядом факторов. В экономике на данный момент сложилось довольно сложное положение, которое можно назвать «кадровый голод». Во многих отраслях высококвалифицированных работников существенно не хватает. Данная проблема с каждым годом становится сложнее из-за ухудшения демографической ситуации.

Слайд 3

Цель выпускной квалификационной работы состоит в изучении системы мотивации персонала на предприятии и разработке рекомендаций по ее совершенствованию.

Задачи данной работы, объект и предмет исследования Вы можете увидеть на данном слайде.

Слайд 4

В первой главе работы результате изучения теоретических аспектов мотивации персонала были рассмотрены понятие и сущность мотивации, проанализированы современные теории мотивации персонала, определены критерии оценки экономической эффективности системы мотивации труда

Слайд 5

Объектом анализа явилось предприятие общественного питания ООО «Акварес». Был проведен анализ численности и структуры персонала по полу, возрасту и стажу работы. Результаты представлены на слайде.

Анализ качественного состава персонала показал: основная часть работников это те, чей возраст колеблется в пределах от 18 до 25 лет. Наименьшую часть составляют работники старше 45 лет, а средний возраст работников составляет примерно 26 лет.

Далее была рассмотрена структура и численность работников по категориям и уровню образования. Среди сотрудников организации большую часть составляют кадры, которые имеют неоконченное высшее образование – 49%. В основном это

молодые официанты. Самый малый процент – 13% составляют сотрудники, которые имеют высшее образование.

Слайд 6

Менеджмент ООО «Акварес» имеет систему мотивации персонала, главными элементами, которой считаются: создание системы оплаты труда и условий труда; формирование благоприятных отношений в коллективе; предоставление самостоятельности в работе и спрос за результат. Все же, наиболее главным мотиватором считаются материальные поощрения, в том числе премии, повышение зарплаты. Характеристика системы мотивации ООО «Акварес» представлена на слайде.

Слайд

Для того чтобы выявить проблемы в системе мотивации сотрудников ООО «Акварес», была использована методика диагностики мотивации, предложенная коллективом авторов во главе с профессором С. Д. Резником. По итогам выполненного тестового исследования получены результаты, согласно которым большая часть оценок сотрудников попадает в поле ниже средних оценок, что указывает на плохой социально-психологический климат в коллективе.

В результате проведенного анализа существующей системы мотивации путем проведения опроса удовлетворенности работой, а также тестирования, можно сделать вывод о том, что, для усиления мотивации персонала ООО «Акварес» нужно предоставить возможность развития в карьерном плане, тем самым предприятие повысит собственную значимость у сотрудников, снизит текучесть персонала и привлечет новые кадры при развитии компании и дальнейшем росте. Также нужно разработать программу развития кадровой политики, которая должна опираться на то, что вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников являются ключевыми в стратегии развития предприятия.

Слайд 8

Предлагаемая программа развития кадров заключается в исполнении задач предприятия получить высококвалифицированный рабочий персонал, который способен трудиться на новой технике, применять современные технологии изготовления пищи и продаж. Данная программа должна задействовать все категории работающих. При этом весь персонал подразделяется по приоритетности обучения в зависимости от возможностей, личной перспективы, необходимости овладения новой техникой или технологией, а также как поощрение. Предлагается

применять две формы обучения – с отрывом и без отрыва от производства. Рабочее время, которое затрачено, 100% предлагается компенсировать за счет фонда оплаты труда. Также программа развития формирует условия для отбора сотрудников на обучение, которые учитывают степень мотивированности. Личный потенциал, вероятность вышестоящей вакансии для обучаемого, возраст и творческие способности. Программа предусматривает обязательность отработки в ООО «Акварес» от 6 мес. до 2 лет после того, как прошло обучение. Программа предполагает формирование базы данных по каждому работнику в виде «Паспорта подготовки специалиста». Программа обучения поможет исполнению иного мотивационного предлагаемого для внедрения в ООО «Акварес» - индивидуального построения карьеры.

Слайд 9

Эффективность мероприятий в области управления персоналом подсчитать очень трудно. Оценивая итоги обучения, можно выделить четыре критерия, как правило применяемые при оценке эффективности обучения:

Реакция обучающихся. В данном случае определяется впечатление обучающихся о той учебной программе, в которой они принимали участие. Как они расценивают выгоду от обучения? Не чрезмерной ли была учебная нагрузка? Понравилась ли программа обучения? Как они расценивают труд преподавателей?

Усвоение учебного материала. В соответствии с данным критерием выясняется объем усвоенного материала. Как правило эта информация собирается с помощью экзаменов либо тестовых испытаний.

Изменения поведения. В соответствии с данным критерием выясняется, как меняется поведение сотрудников, в последствии того как, закончив курс обучения, они возвращаются к работе. Основным вопросом тут является выявление того, в какой степени в ходе исполнения работы применяются навыки и знания, приобретенные в процессе обучения.

Рабочие результаты. Это критерий, который определяет действительную выгоду, которую получила организация в следствии прошедшего обучения.

Резюмируя, можно сделать вывод, что программа обучения поможет исполнению иного мотивационного предлагаемого для внедрения в ООО «Акварес» - индивидуального построения карьеры. Внедрение стройной системы управления карьерным ростом работников, отразится положительно на всем предприятии и ответит ожиданиям персонала, а значит, станет дополняющим стимулом к производительному труду.

Учитывая результаты расчетов эффективности от внедрения предложенных мероприятий, выражающиеся в увеличении прибыли предприятия на 15%, можно сделать вывод, что данные мероприятия, которые направлены на повышение отдачи от труда персонала, эффективны с экономической точки зрения.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.