



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на тему:
**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ
ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ (ООО «АКВАРЕС»)**

Выполнил:
Ситникова Т.В.

Научный руководитель:

Актуальность темы

- ▶ В экономике на данный момент во многих отраслях высококвалифицированных работников существенно не хватает.
- ▶ В данных условиях четко определенная система мотивации считается основным элементом системы управления персоналом, в частности для динамично развивающихся и быстрорастущих предприятий.
- ▶ На сегодня в публицистической и научной литературе довольно широко рассматривается проблема мотивации персонала. Но все же попытки адаптировать классические теории мотивации к современности во многом не систематизированы, что создает трудности практического применения методов и технологий мотивации.

Цель работы - изучение системы мотивации персонала на предприятии и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

Задачи:

- ▶ определить понятие и сущность мотивации;
 - ▶ рассмотреть теории мотивации персонала;
 - ▶ представить организационно-экономическую характеристику предприятия;
 - ▶ проанализировать существующую систему мотивации труда на предприятии;
 - ▶ разработать мероприятия по внедрению новой системы мотивации труда.
- **Объект исследования** - система мотивации персонала ООО «Акварес».
 - **Предмет исследования** – методы мотивации персонала к деятельности данного предприятия.

Теоретические аспекты

- ▶ Рассмотрены понятие и сущность мотивации
- ▶ Проанализированы современные теории мотивации персонала
- ▶ Определены критерии оценки экономической эффективности системы мотивации труда

Анализ численности и структуры персонала ООО «Акварес» по полу, возрасту и стажу работы за 2016 г.

Показатель	Кол-во человек			Структура, %		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Численность работников, всего	57	61	65	100	100	100
По полу:						
Мужчины	18	20	21	32	33	32
Женщины	39	41	44	68	67	58
По возрасту:						
18-25 лет	31	38	37	54	62	56
25-30 лет	13	11	15	23	18	23
31-45 лет	11	8	10	19	13	15
Старше 45 лет	2	4	4	4	7	6
По стажу работы:						
До 1 года	12	15	14	21	25	22
1-2 года	15	17	18	26	28	27
2-3 года	15	14	16	26	23	25
3-5 лет	9	8	9	16	13	14
Более 5 лет	6	7	8	11	11	12

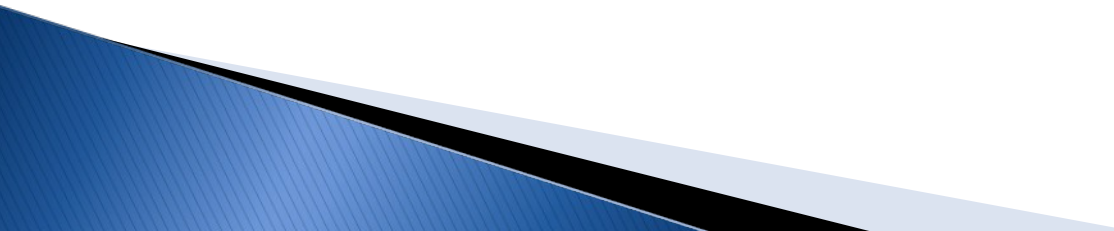
Характеристика системы мотивации ООО «Акварес»

Мотивирующие факторы	Повод	Размер
Система коэффициентов трудового участия	Коэффициент трудового участия используется к распределению сдельного приработка. Размеры КТУ устанавливают каждый месяц по итогам работы за отработанный месяц на основании сведений журнала ежедневного учета трудового участия всех сотрудников	Распределение сдельного приработка устанавливают размером до 50%
Система доплаты	1 Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника 2 Доплата за работы с тяжелыми и вредными условиями труда (работу с химикатами) 3 Доплата за работы в ночной период	1 До 50% оклада (тарифной ставки) отсутствующего сотрудника 2 8 - 12% тарифной ставки либо сдельной расценки 3 40% часовой оклада (тарифной ставки) за фактическое время работы
Система премирования	За сверх выполнение плановых показателей	До 35% оклада в месяц
Система матпомощи, а также единовременные денежные поощрения	- смерть родных по крови либо браку; - смерть работника (матпомощь выплачивают родственникам сотрудника); - несчастный случай	Размеры денежного поощрения зависят от стажа работы в предприятии, но не свыше 15000 руб.
Система социальных компенсаций и льгот	- вступление в брак - три дня; - рождение ребенка - три дня; - к похоронам близких родственников - три дня; - к возобновлению учебного года родителям, обладающим детьми младшего школьного возраста (начальные классы) - один день	

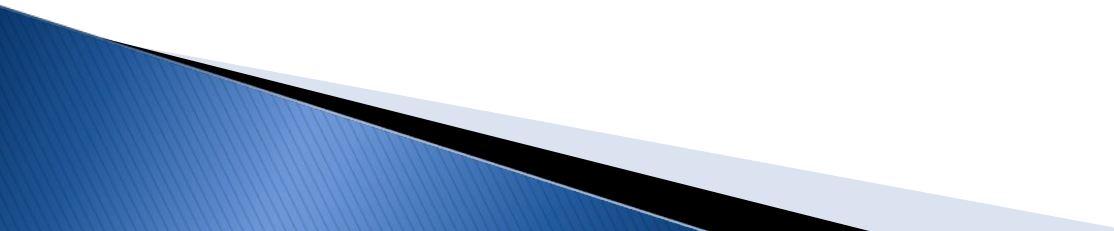
Направления повышения мотивации сотрудников ООО «Акварес»

- ▶ предоставление возможности развития в карьерном плане
- ▶ Разработка программы развития кадровой политики, которая должна опираться на то, что вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников являются ключевыми в стратегии развития предприятия.

Критерии отбора для участия в программе развития кадров

- ▶ степень мотивированности;
 - ▶ личный потенциал;
 - ▶ вероятность вышестоящей вакансии для обучаемого;
 - ▶ характер подготовки;
 - ▶ творческие способности.
- 

Критерии оценки эффективности обучения

- ▶ Реакция обучающихся.
 - ▶ Усвоение учебного материала.
 - ▶ Изменения поведения.
 - ▶ Рабочие результаты.
- 

Спасибо за внимание!

