

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - «Совершенствование системы мотивации персонала в организации ООО "Ангмар"».

Актуальность темы обусловлена тем, что совершенствование системы мотивации персонала способствует развитию предприятия и повышению его конкурентоспособности, так как именно мотивация побуждает отдельно взятого работника и коллектив в целом к достижению личных и коллективных целей.

Целью работы является анализ системы мотивации персонала в ООО "Ангмар" и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

Для достижения цели, во второй главе работы производится АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО "АНГМАР".

Рассматриваемое предприятие является коммерческой организацией, основной целью деятельности которого является извлечение прибыли из своей производственной деятельности.

Основные виды деятельности предприятия:

- строительные, ремонтные, пусконаладочные, проектно-конструкторские работы, промышленное и частное строительство;
- монтаж антенн и другого оборудования;
- монтаж электрооборудования сетей и подстанций.

Среднесписочная численность персонала – 195 человек.

Вторая глава работы содержит исследование эффективности системы мотивации персонала ООО "Ангмар".

Анализ показал, что для мотивации работников в организации применяются методы материального и нематериального стимулирования. В качестве экономических стимулов применяется заработная плата. Заработная

плата начисляется в соответствии с тарифной системой оплаты труда. Она состоит из двух частей:

1. фиксированной части – это оклад и районный коэффициент;
2. переменной – премия, выплата за выслугу лет, единовременные выплаты.

Для определения внутреннего настроения сотрудников, выявления их недовольства определенными факторами или условиями работы на предприятии, определения актуальности применяемых стимулов был проведен опрос на основе разработанной анкеты. В опросе приняли участие все сотрудники ООО "Ангмар".

Опрос проводился в виде анкетирования в бумажном виде, так как большая часть работников исследуемого предприятия не работает в ходе основной занятости с ПК. Опрос показал, что наиболее сильными сторонами рассматриваемого предприятия в отношении персонала является “информированность об изменениях на предприятии”, “возможность карьерного роста” и “взаимоотношения с коллегами”.

В то же время работники ООО "Ангмар" наиболее неудовлетворены уровнем рабочей нагрузки, справедливостью системы премирования и уровнем заработной платы. Это позволяет сделать вывод, что на исследуемом предприятии не достаточно эффективно и понятно применяется материальное стимулирование труда, которое является базовой для повышения мотивации и заинтересованности в результате каждого работника предприятия.

В целом по результатам анализа системы мотивации в организации можно сделать следующие выводы:

- уровень производительности снижается, кадровый состав не стабилен, что говорит о том, что существуют проблемы в функционировании системы мотивации персонала на предприятии и ошибках при наборе новых сотрудников;

- к недостаткам существующей системы мотивации в организации можно отнести отсутствие индивидуального подхода к методам стимулирования работников. В результате этого руководство не всегда знает о реальных потребностях персонала, что в свою очередь сказывается на степени удовлетворённости работой персонала рассматриваемого предприятия и уровне производительности, а в дальнейшем может отразиться и на финансовом состоянии предприятия.

Третья глава работы содержит разработку мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала в ООО "АНГМАР".

Для совершенствования системы мотивации работников рассматриваемого предприятия была предложена модель повышения ее эффективности. Эффективная система мотивации должна основываться на совершенствовании стимулирующих мер материального характера, формировании организационной культуры и повышении эффективности нематериальной мотивации.

Одним из методов совершенствования мотивации персонала в ООО "Ангмар" можно рекомендовать систему грейдов. Это даст возможность видеть зависимость оплаты труда от индивидуального вклада каждого сотрудника в работу организации. Плюсом системы грейдов является прозрачность и справедливость, возможность стимулирования на более плодотворную работу, развитие профессиональных и личных качеств.

Кроме того, было предложено проведение мероприятий по поддержанию здоровья, спортивных интересов и всестороннего развития с целью формирования организационной культуры и лояльности персонала, а также проведение ежеквартального конкурса "Лучший сотрудник".

Предлагаемые мероприятия развивают у работников такие качества, как инициативность, готовность к саморазвитию и обучению, желание осознанно трудиться на благо организации, готовность принять дополнительную ответственность и участвовать в выработке решений.

Комплекс предложенных мероприятий обеспечивает каждому работнику перспективу в материального и карьерного роста, уверенность, что его усилия не останутся незамеченными и работодатель по достоинству оценит индивидуальные старания каждого своего работника. Наличие перечисленных элементов соответствует интересам конкретных работников, они позволяют сформировать высокопрофессиональный, способный к самосовершенствованию трудовой коллектив, который способен стать основой и движущей силой для дальнейшего развития организации.

Рассчитанные данные свидетельствуют, что при внедрении предложенных мероприятий, не смотря на затраты, рассматриваемое предприятие будет продолжать получать прибыль, задействовав мотивационную составляющую производительности труда сотрудников.

Так, планируемый экономический эффект мероприятий по разработке и внедрению мероприятий по совершенствованию мотивации персонала ООО "Ангмар" составит более 1,5 млн рублей.

Кроме того, Социальный эффект от предложенных мероприятий (Повышение лояльности к организации, Стимулирование персонала на более плодотворную работу, Улучшение морально-психологического климата) является залогом роста производительности труда сотрудников, а значит и повышения прибыльности предприятия.

Таким образом, Цель работы - АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО "АНГМАР" – достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.