

Здравствуйте, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии.

Вашему вниманию представляется выпускная квалификационная работа на **тему «Совершенствование управления производительностью труда на предприятии (на примере ООО «Генератор»)».**

Итак, тема выпускной квалификационной работы является **актуальной** в наше время, так как материальное стимулирование является основой роста производительности труда персонала, а также способствует снижению текучести кадров и успешной деятельности организации в целом.

Отметим, что материальное стимулирование персонала - это тактика решения проблемы, которая является ориентацией на фактическую структуру ценностей и интересов работника, а также на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала посредством удовлетворения материальных потребностей персонала.

В свою очередь, в деятельности предприятия материальное стимулирование имеет важнейшее значение, так как оно направлено на повышение эффективности труда сотрудников с помощью вознаграждения.

Таким образом, материальное стимулирование в работе организации будет актуальным всегда, так как, благодаря ему работники будут трудиться лучше и эффективнее. Отсутствие разработанной системы стимулирования качественного и эффективного труда создает предпосылки снижения конкурентоспособности фирмы, что негативно скажется на заработной плате и социальной атмосфере в коллективе.

Итак, возникает потребность заинтересовать работников через результаты труда, получение ими благ, необходимых для жизни.

Следовательно, **объект** исследования – материальное стимулирование персонала ООО «Генератор»

В свою очередь, **предмет** исследования – пути совершенствования стимулирования персонала ООО «Генератор».

Итак, **цель** выпускной квалификационной работы - разработка рекомендаций по совершенствованию стимулирования персонала ООО «Генератор» и оценка их социально - экономической эффективности.

Следовательно, **задачи** исследования:

- раскрыть теоретические основы стимулирования персонала организации;

- охарактеризовать деятельность и кадровый состав ООО «Генератор»;
- проанализировать систему управления персоналом и материальное стимулирование персонала ООО «Генератор»;
- разработать рекомендации по совершенствованию стимулирования персонала ООО «Генератор»;
- оценить социально – экономическую эффективность рекомендаций.

Таким образом, практическая значимость работы состоит в том, что разработанные рекомендации по совершенствованию стимулирования персонала могут быть использованы в ООО «Генератор» что приведет к повышению эффективности ее деятельности.

Итак, материальное стимулирование – важная часть в процессе производства, оно влияет на снижение текучести кадров, так как оно положительно воздействует на рост производительности труда.

Далее в выпускной квалификационной работе были рассмотрены теоретические основы стимулирования персонала организации: понятие и содержание стимулирования, и методы стимулирования.

Также в ходе работы была охарактеризована деятельность и кадровый состав ООО «Генератор», а также проанализирована система управления персоналом и материальное стимулирование персонала ООО «Генератор».

Таким образом, проанализировав финансовые показатели и кадровый состав в ООО «Генератор» были выявлены **проблемы**:

- высокий темп роста себестоимости услуг, превышающий темп роста выручки от реализации услуг;
- низкий коэффициент стабильности кадров.

Далее, чтобы выяснить, почему в организации появились проблемы, была проанализирована система управления персоналом, в результате которой были выявлены следующие **недостатки**:

1. Использование неверных критериев для поощрения работников.
2. Отсутствие мероприятий, направленных на удержание персонала организации.
3. Нерациональное распределение затрат на персонал.

Итак, для устранения выявленных недостатков были разработаны рекомендации по совершенствованию стимулирования персонала в ООО «Генератор» и проведена оценка их социально – экономической эффективности.

Таким образом, для устранения первого недостатка необходимо изменить критерии поощрения персонала. Для начала сотрудникам дают ознакомиться с перечнем новых критериев.

В свою очередь, чтобы устранить второй недостаток необходимо разработать и внедрить мероприятия по удержанию персонала в организации, для того чтобы уменьшить текучесть и оставить работать на предприятии людей владеющих знаниями или навыками уникальность которых превосходит знания и навыки менее компетентных работников с более низким потенциалом. Также в случае удержания персонала поможет материальное стимулирование.

Также для устранения третьего недостатка необходимо перераспределить затраты на персонал. Для того чтобы избежать сильных потерь следует внести серьезные изменения в распределении денежных средств на персонал.

В результате был сделан вывод, что предлагаемые рекомендации имеют положительную оценку, так как величина коэффициента согласования $W=0,72$.

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.