

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**Мотивация и стимулирование труда персонала организации
(на примере СХПК «Васильевский»)**

студентки 4 курса 441 группы
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Мункеевой Марины Булатовны
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

Д.э.н., профессор
должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Александрова Л.А.
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

К.э.н., доцент
должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Дорофеева Л.И.
инициалы, фамилия

Саратов 2018

Введение

Актуальность данной темы состоит в том, что мотивация и стимулирование труда персонала является одним из основных механизмов повышения эффективности деятельности кооперативных форм хозяйствования. Персонал, который заинтересован в состоянии организации, в которой он осуществляет свою деятельность, будет эффективно трудиться на ее благо.

Цель данной работы состоит в обосновании практических рекомендаций по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда персонала в СХПК "Васильевский".

Объектом работы является механизм мотивации и стимулирования в СХПК "Васильевский".

Предметом исследования являются организационно-экономические отношения, возникающие между персоналом и менеджментом СХПК "Васильевский" в процессе стимулирования трудовой деятельности персонала в организации.

Задачи работы:

1. Изучить понятие мотивации и стимулирования труда персонала;
2. Рассмотреть методы мотивации персонала на предприятии;
3. Дать краткую характеристику СХПК "Васильевский";
4. Провести анализ системы мотивации и стимулирования труда персонала;
5. Предложить пути совершенствования мотивации и стимулирования труда персонала в данной организации.

Выпускная квалификационная работа состоит из:

- введения;
- трёх глав:

Глава 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда персонала в организации

Глава 2. Анализ системы мотивации и стимулирования труда персонала в СХПК «Васильевский»

Глава 3. Направления совершенствования мотивации и стимулирования труда персонала в СХПК «Васильевский»

- заключения,
- списка использованных источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Первая глава: Теоретические основы мотивации и стимулирования труда персонала в организации.

В первом параграфе теоретической главы дается определение, а также раскрываются формы, типы, виды, функции и правила мотивации. Приводятся понятие стимулирования и его принципы.

Во втором параграфе говорится о механизме мотивации и стимулирования.

В третьем параграфе указаны формы и инструменты мотивации.

Итак, мотивация понимается, как готовность (желание) человека выполнять какую-то определенную работу, обусловленная тем, что это удовлетворяет ту или иную его потребность.

Мотивации имеет несколько форм: материальная и нематериальная; положительная и отрицательная; внешняя и внутренняя; общекорпоративная, групповая и индивидуальная; самомотивация.

Под видами мотивации в работе подразумевается материальная и нематериальная.

Стимулирование – это побуждение к действию с помощью внешних факторов.

Нужно понимать, что мотивации и стимулирование значительно отличаются, так как мотив – это внутренне побуждение, а стимул – всегда внешнее.

Для эффективной работы организации на предприятии должна быть разработана система мотивации и стимулирования труда персонала. Она должна базироваться на личных, коллективных и общественных интересах работников предприятия. В данной системе трудовой мотивации учитываются не только коллективные (престиж предприятия, повышения конкурентоспособности, решение социальных, трудовых и экологических проблем) и личные (рост доходов работника, уважение в коллективе, возможность карьерного роста, повышение квалификации и т. п.), но и

общественные интересы (производство качественной, эффективной и доступной по цене продукции).

Основное значение системы мотивации заключается в том, чтобы стимулировать производственное поведение работников предприятия, направив его на достижение стоящих перед ним стратегических задач, иными словами, соединить материальные интересы работников со стратегическими задачами предприятия.

Вторая глава: Анализ системы мотивации и стимулирования труда персонала в СХПК «Васильевский»

Проанализировав систему мотивации и стимулирования труда персонала СХПК «Васильевский» были выявлены недостатки.

Кооператив является коммерческой организацией, созданной гражданами на основе добровольного членства для совместной деятельности по производству, переработке и сбыту сельскохозяйственной продукции, а также для выполнения иной, не запрещённой законом деятельности, основанной на объединении их имущественных паевых взносов и личном трудовом участии в целях удовлетворения материальных и иных потребностей членов кооператива.

В данный момент в организации 84 работника.

За исследуемые три года, прибыли предприятия менялась. В 2016 году увеличилась на 1550 тыс. руб., а в 2017 году возросла на 8988 тыс.

Анализ системы мотивации и стимулирования труда персонала производился на основе теории, указанной в первой главе.

Денежная мотивация, используемая в организации:

– на день сельского хозяйства выбираются лучшие работники среди всех работ и выдаются премии (определяются три работника, выработка которых была самой высокой; за 1-е, 2-е и 3-е место выплачиваются премии в размере 5000, 3000 и 2000 руб. соответственно)

– по окончании посевной выбирается лучший работник и премируется (работник с самой высокой выработкой; премии составляет 5000руб.)

– члены кооператива являются пайщиками (за эффективное трудовое и экономическое участие, так же за участие в органах управления и контроля размера пая увеличивается.)

Так же в организации используется материальный, но не денежный вид мотивации:

- доплаты за работу в виде двух тонн зерна или двух тележек сена
- ежегодный медицинский осмотр за счет организации
- организация санитарно-курортного лечения за счет кооператива
- студентам оплачивают учебу в вузах, при условии, что студент по окончании учебы отработает в организации 3 года

В качестве морально-психологических стимулов к труду используются такие категории, как авторитет руководителя, личный пример. В качестве основного средства воздействия на коллектив пока применяется не убеждение (как должно быть), а административное указание в форме распоряжения, рабочего задания. При этом не предпринимаются меры по превращению таких указаний в осознанный долг, внутреннюю потребность человека. В качестве стимулирующего средства, воздействующего на молодых работников, обучающихся в различных учебных заведениях, применяется предоставление им учебного отпуска без сохранения заработной платы. Так же используются инструменты нематериальной мотивации:

- благодарственные листы, которые вывешиваются на доске почета
- обеспечение безопасности на производстве (во всех агрегатах присутствуют аптечки, огнетушители)
- бесплатное трехразовое питание (и для людей, которые работают в поле)

– организовываются полевые станы, вагончики с душевыми кабинками, навесы для приема пищи

– отгулы во время посевных (если сотрудник работал две недели подряд в выходные, даются выходные дни, два из которых оплачиваются)

Анализируя собранные данные, приходим к выводу, что система мотивации и стимулирования организации работает продуктивно, но есть некоторые недостатки, которые снижают ее эффективность.

В СХПК «Васильевский» слабо развита система премирования для работников, получающих оклад, что вызывает недовольство у работников данной организации. Я считаю, что основная проблема в отсутствии индивидуального подхода в системе мотивации. На мой взгляд, это снижает эффективность труда каждого конкретного работника.

В данной организации небольшое количество молодых специалистов и при этом руководство практически не занимается привлечением молодежи. Для тех специалистов, которые уже имеются на предприятии, не предусмотрены дополнительные стимулы.

Руководство СХПК «Васильевский» не награждает работников за преданность организации, не смотря на то, что в организации многие работают довольно длительное время.

Недостаточно используются социально-психологические методы мотивации, такие как совместные мероприятия, конкурсы и т.д.

Третья глава: Направления совершенствования мотивации и стимулирования труда персонала в СХПК «Васильевский»

Для решения проблемы с системой премирования было предложено ввести дополнительные стимулирующие выплаты:

– за хорошие показатели работы. Организовать конкурс, в результате которого в конце месяца 5 сотрудников, у которых будут лучшие показатели работы, получат премию

– праздники – государственные или корпоративные лучшим сотрудникам месяца. Так же выбирать 5 лучших сотрудников и награждать их

премией к праздникам. Подобные выплаты будут производиться к таким праздникам как: Новый год; 8 марта; 23 февраля; День работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности.

– в некоторых организациях премии начисляются за время, которое было отработано полностью, без отгулов, отпусков за свой счёт и больничных.

Предложение заключается в том, что премии не будут выплачиваться сотрудникам, отработавшим неполный месяц или имеющим замечания от руководителя.

Чтобы подкреплять верность сотрудников организации и снизить текучесть кадров, можно ввести следующие стимулирующие выплаты:

– «Ветеранам труда кооператива» выплачивать единовременное пособие за год (отработано более 15 лет)

– единовременные выплаты в 2-х, 3-х, 4-х кратных окладах за 3, 5 или более 10 отработанных лет (соответственно)

Для расчета премии, выплачиваемой по выходу продукции, предлагаю использовать систему КРІ, для более справедливой выплаты премии.

Трудовая эффективность каждого сотрудника будет рассчитываться ежемесячно, но премия выплачиваться в конце года, исходя из результатов анализа.

Выручка, при неизменном количестве работников на предприятии, составит 52981125 руб.

Так же была рассчитана экономическая эффективность и рентабельность данного предложения. Э=1413125 руб., Р=12%. Затраты составляют 1499125 руб.

Проблема нехватки молодых квалифицированных специалистов в сельской местности довольно распространенная. Для решения этой проблемы была создана программа «Молодой специалист на селе». Я считаю, что принимать специалистов по данной программе – хороший способ решить проблему нехватки молодого персонала. Государственная поддержка кадрового потенциала агропромышленного комплекса области осуществляется

в виде: предоставления молодым специалистам единовременной денежной выплаты; предоставления молодым специалистам ежегодного денежного пособия. Так же организация может помогать материально отдельно от государства, в виде подъемных единовременных выплат в размере трех окладов, например.

Так же было предложено покупать дома, у людей, которые переезжают из села и предоставлять молодым сотрудникам корпоративное жилье.

Экономическая эффективность данного предложения – 1499125 руб., рентабельность – 35%, затраты - 440000.

Таким образом, в результате внедрения рекомендаций, разработанных в данной выпускной квалификационной работе, следует ожидать, что в организации существенно повысится эффективность системы мотивации и стимулирования труда персонала СХПК «Васильевский».

Заключение

В данной работе были описаны и изучены теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда персонала организации.

СХПК «Васильевский» коммерческое предприятие, занимающееся реализацией выпускаемой продукции и распределением получаемой прибылью самостоятельно.

Цель данной работы состояла в обосновании практических рекомендаций по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда персонала в СХПК "Васильевский".

Достижение этой цели стало возможным благодаря выполнению поставленных задач, что позволило:

- Изучить понятие мотивации и стимулирования труда персонала;
- Рассмотреть методы мотивации персонала на предприятии;
- Провести анализ системы мотивации и стимулирования труда персонала СХПК «Васильевский»;
- Разработать рекомендации по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда персонала СХПК «Васильевский»;
- Оценить эффективность предлагаемых мероприятий по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда персонала СХПК «Васильевский»

Основные проблемы в системе мотивации и стимулирования труда персонала СХПК «Васильевский»: в организации плохо развита система премирования, также в организации работает небольшое количество молодых сотрудников, руководство организации не занимается вознаграждением кадров за их преданность организации.

В результате внедрения рекомендаций, разработанных в данной выпускной квалификационной работе, следует ожидать, что в организации существенно повысится эффективность системы мотивации и стимулирования труда персонала СХПК «Васильевский», увеличится производительность работников, повысится их инициативность.