

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра экономической теории
и национальной экономики

Совершенствование мотивации персонала на предприятиях

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 464 группы
направления 38.03.01 Экономика
профиля «Экономика предпринимательства»
экономического факультета
Старковой Марии Дмитриевны

Научный руководитель

ст. преподаватель _____ Т.Б. Оберт

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент _____ Е.В. Огурцова

Саратов 2021 год

Введение. Проблемы мотивации сотрудников на предприятии любой формы собственности существовали всегда и очень важны сегодня, независимо от того, какая общественно-политическая система функционирует в данной стране и в мире в целом. Показательно, что как социальная и творческая активность сотрудников, так и конечные результаты предприятий в социально-экономической деятельности зависят от развитой системы мотивации. Особенно это затрагивает области внедрения в производство инновационных процессов, мероприятий научно-технического прогресса.

Актуальность проблем мотивации в теории подтверждается практической деятельностью, так как эффективная система мотивации влияет не только на повышение социальной и творческой активности конкретного работника (менеджера, рабочего), но и на конечные результаты деятельности предприятий.

Целью выпускной квалификационной работы характеризуется исследование путей совершенствования мотивации персонала на предприятии. Теоретической основой написания выпускной квалификационной работы явились законодательные и нормативные акты, научные труды российских экономистов по проблемам мотивации персонала.

Для достижения поставленной цели в выпускной квалификационной работе были поставлены следующие задачи:

- Изучить экономическое содержание мотивации персонала на предприятиях.
- Показать систему мотивации в современной организации.
- Проанализировать систему мотивации персонала на примере организации ООО «Полипрофиль».
- Разработать предложения по совершенствованию совершенствования мотивации персонала ООО «Полипрофиль».

Предмет исследования – пути совершенствования мотивации персонала на предприятии.

Объектом исследования характеризуется система мотивации персонала в ООО «Полипрофиль».

Теоретико-методологической основой исследования выступают работы отечественных и зарубежных исследователей, таких как Демин Ю.М., Кибанов А.Я., Моргунов Е.Б., Самоукина Н.В., Феонова М.Р., Грин Дж., Джордж Т, Лайл М и др.

Теоретической основой работы послужили труды современных ученых, статьи в периодической печати посвященные методам мотивации персонала.

В выпускную квалификационную работу входит введение, глава 1 Экономическое содержание мотивации персонала на предприятиях, параграф 1.1 Совершенствование мотивации персонала, как инструмент развития предприятия, параграф 1.2 Формы мотивации персонала на предприятии, параграф 1.3 Методики анализа мотивации персонала, глава 2 Особенности совершенствования мотивации персонала на примере ООО «Полипрофиль», параграф 2.1 Организационно-хозяйственная характеристика ООО «Полипрофиль», параграф 2.2 Анализ системы мотивации персонала на ООО «Полипрофиль», параграф 2.3 Основные направления совершенствования системы мотивации персонала на ООО «Полипрофиль», заключение, список использованных источников, приложения.

В основе выпускной квалификационной работы лежит диалектический метод, предопределяющий изучение экономических явлений в их взаимосвязи и постоянном развитии. Системный подход к объекту исследования реализован при помощи следующих общенаучных методов и приемов: графических изображений, анализа, группировки и сравнения.

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в сравнении методов разных ученых системы мотивации персонала предприятия и источников информации для его проведения.

В выпускной квалификационной работе предложены направления совершенствования мотивации персонала, которые ООО «Полипрофиль» внедряют в текущем финансовом году.

Основное содержание работы. В первой главе изучено экономическое содержание мотивации персонала на предприятиях; рассмотрено совершенствование мотивации персонала, как инструмент развития предприятия; изучены формы мотивации персонала на предприятии; показаны методики анализа мотивации персонала.

Мотивация относится к процессу управления и характеризуется его главной частью. Есть много способов повысить качество выполняемой работы. Например, есть законодательные акты, запрещающие производство, требующие контроля оборудования на предмет загрязнения и охраны труда, экологической безопасности. Повышение производительности может быть увеличено за счет инвестиций в более современное оборудование, такое как роботы на конвейере или текстовые процессоры для секретарей. Однако это не решит проблему в целом, так как обслуживает оборудование и производит на нем действия человек.

Еще один способ повысить производительность труда и качество работы - улучшить поведение сотрудников при выполнении работы за счет использования современных техник и методов управления персоналом. Они стали более эффективными в повышении производительности труда сотрудников.

Мотивационная модель основана на положениях и условиях, которые тесно связаны друг с другом, которые побуждают сотрудников предприятия повышать производительность, как отдельного сотрудника, так и всего предприятия. В процессе эффективной профессиональной деятельности при правильно построенной мотивационной модели сотрудник может не только реализовать свои внутренние мотивации, но и полностью или частично удовлетворить свои потребности (первичная, вторичная, близкая, долгосрочная мотивация).

Мотивация персонала на предприятии включает в себя широкий спектр методов и способов и не ограничиваются чисто материальными выплатами, существуют различные формы и методы морального стимулирования труда.

Одним из наиболее важных аспектов, влияющих на работу персонала, является мотивация, определенная модель, которая существует на каждом предприятии или фирме. Он представляет собой взаимосвязанные принципы и факторы, которые побуждают сотрудников работать высокопроизводительно, обеспечивая тем самым продуктивную работу всей системы.

Мотивация - это не просто технологии, процедуры, документы и правила, а искусство, потому что вы должны обращаться как к уму, так и к чувствам сотрудника. Опыт лучших западных и национальных лидеров показывает, что успеха добиваются те, кто не просто ставит задачи подчиненным и добивается их любыми способами, но умеет заинтересовать, зажечь, воодушевить коллектив, объединиться общей идеей, и сформировать команду единомышленников.

Для любой компании очень важно, чтобы сотрудники работали на полную мощь, чтобы цели компании и сотрудников были согласованы. В этих условиях становится актуальным вопрос совершенствования системы мотивации и стимулирования персонала.

Анализируя все методы мотивации, можно сделать вывод, что наиболее мощным средством мотивации рабочего поведения сотрудников является интерес к работе. Чем больше у человека знаний, чем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе. Удовлетворенность будет определяться содержанием работы, ее процессом, а не только оплатой работы, что, к сожалению, редко бывает в российских организациях.

Во второй главе работы дана организационно-экономическая характеристика объекта дипломного исследования ООО «Полипрофиль». Компания ООО «Полипрофиль» – имеет собственные заводы по

производству кровельных материалов, расположенных в городах Саратове, Балаково, Волгограде и Энгельсе. ООО «Полипрофиль» занимается производством и реализацией кровельных материалов более 10 лет.

В ООО «Полипрофиль» создана гибкая система управления персоналом, ориентированная на работу предприятия в рыночных условиях.

Стратегия системы управления персоналом ООО «Полипрофиль» отражает разумное сочетание экономических целей предприятия, потребностей и интересов сотрудников (достойная заработная плата, удовлетворительные условия труда, возможности для развития и реализации способностей сотрудников и т.д.). В настоящее время создаются условия для обеспечения баланса экономической и социальной эффективности использования трудовых ресурсов.

Среднесписочная численность работников ООО «Полипрофиль» больше 600 человек из них: 60% рабочих, 15% служащих, 9% руководителей, 8% специалистов и 8% прочих работников. Коэффициент выбытия кадров 0,01, коэффициент приема 0,03, коэффициент стабильности 1,01 – все это свидетельствует о стабильной работе кадровой службы предприятия.

Уровень образования в ООО «Полипрофиль» высокий: 25-26% работников с высшим образованием, 47-51% со среднетехническим образованием, 16-18% со среднеспециальным образованием и 11-6% со средним образованием. У рабочих есть возможность перейти в категорию специалистов и руководителей.

Результаты диагностики мотивационной структуры личности свидетельствуют о доминировании у 80% менеджеров высшего звена и 68 % – нижнего звена мотива комфорта, а также мотива социальной полезности у 93%, у 82% – соответственно. У менеджеров высшего звена доминируют мотивы комфорта 94%, общей активности – 98% в тоже время у менеджеров нижнего звена данные мотивы менее выражены – 54%, 56%. Результаты исследования показывают значимость для менеджеров нижнего звена мотива общение – 98% и творческой активности 74%, у менеджеров высшего звена

они незначительно выражены – 6% и 19% соответственно. Вместе с тем у обеих групп менеджеров преобладает «рабочая» направленность.

Согласно исследованию, сотрудников ООО «Полипрофиль» особенно беспокоят такие вопросы, как заработная плата и взаимоотношения внутри коллектива. Отвечая на вопрос о моральных стимулах в компании, работники обычно отвечали, что они не удовлетворены этим типом стимулов, потому что не чувствуют его.

Для того чтобы данные причины не являлись ключевыми при увольнении, необходимо:

- в первую очередь повысить уровень заработной платы;
- увеличить мотивацию сотрудников, путем выплат регулярных премий;
- ввести льготы для определенной категории служащих;
- улучшить условия труда;
- предложение более высокой должности (карьерный рост);
- в качестве меры поощрения за труд больше выделять льготных путевок в санатории;
- выплачивать денежные вознаграждения высокие служебные нагрузки.

В ООО «Полипрофиль» следует разработать алгоритм действий персонала, зарплату за работу, чтобы каждый работник знал, за что он получает заработную плату, чтобы он хотел улучшить качество своей деятельности и повысить производительность труда.

В ООО «Полипрофиль» существует система учета затрат. Однако в некоторых случаях она мало эффективна. Следует установить более жесткий контроль за материалами, сырьем и комплектующими труда. Ответственным назначить начальников участков и отделом. В случае недостачи уменьшить премию работникам, в случае экономии – делать поощряющие выплаты.

При оценке квалификации персонала на ООО «Полипрофиль» нужно смотреть не на квалификацию, полученную по диплому, а на уровень

квалификации выполняемой работы или используемой при принятии решения. Так можно отказаться от повременной оплаты труда и платить работникам жалование за квалификацию, а не за число человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте. Выплачивать поощрения за общие результаты предприятия в целом.

Под актуальной квалификацией понимается способность сотрудника не только выполнять свои обязанности, но и способность участвовать в решении производственных проблем, знать их и понимать любой аспект экономической деятельности своей организации.

Настоятельно рекомендуется внедрить в эксплуатацию ООО «Полипрофиль» систему квалификации персонала. Работники должны ежеквартально сдавать экзамен и по количеству набранных баллов получать коэффициент квалификации, влияющий на конечную заработную плату.

Для рабочих ООО «Полипрофиль» поощрение инициативы и творчества должно выступать как оплата «по заслугам» или «за личный вклад». Одним из важнейших направлений системы стимулирования труда характеризуется улучшение кадровой политики организации.

Совершенствование кадровой политики ООО «Полипрофиль» позволит повысить результативность найма персонала, быстрее отбирать претендентов, уменьшит текучесть кадров, улучшит психологический климат в коллективе.

Систематическое обучение и подготовка сотрудников покажет стабилизацию трудового коллектива за счет снижения текучести кадров среди специалистов, повысит уровень трудовой мотивации.

Заключение. В условиях рыночной экономики в стране формируется мотивационный механизм предпринимателей и мотивационный механизм наемных работников. Все многообразие факторов, являющихся основой системы стимулирования, можно условно разделить на две группы – материальные и моральные. Принципы материального стимулирования широко освещены в экономической литературе. Моральное стимулирование

распадается на моральное стимулирование в традиционном его понимании и на трудовое стимулирование. Моральное стимулирование характеризуется общечеловеческой ценностью, эту форму стимулирования нельзя жестко привязывать к определенной общественной системе. Моральное стимулирование основано на использовании предметов и явлений, предназначенных для выражения общественного признания, социальной оценки деятельности работника.

В основе единства материальных и моральных стимулов лежат взаимосвязи между различными группами потребностей. Вместе с тем материальные потребности могут быть удовлетворены для начала при помощи материальных стимулов, поэтому им принадлежит главная роль. Работнику присущи определенные социальные потребности, которые могут быть удовлетворены при помощи материальных стимулов. Например, размер заработка оказывает огромное влияние на оценку окружающих и самооценку работника, удовлетворяя его потребности в признании, следовательно, материальный стимул может выступать и как моральный.

В первой главе изучено экономическое содержание мотивации персонала на предприятиях; рассмотрено совершенствование мотивации персонала, как инструмент развития предприятия; изучены формы мотивации персонала на предприятии; показаны методики анализа мотивации персонала.

Анализируя все способы мотивации можно сделать вывод, что самым мощным мотивирующим средством трудового поведения сотрудника является интерес к работе. Чем больше знаний имеет человек, чем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе. Удовлетворение будет приносить содержание работы, ее процесс, а не только плата за труд, что в российских организациях, к сожалению, встречается редко.

Во второй главе работы дана организационно-экономическая характеристика объекта дипломного исследования ООО «Полипрофиль».

Стратегия системы управления персоналом в ООО «Полипрофиль» отражает разумное сочетание экономических целей предприятия, потребностей и интересов работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей работников и т.п.). В настоящее время разрабатываются условия для обеспечения баланса между экономической и социальной результативностью использования трудовых ресурсов.

Среднесписочная численность работников ООО «Полипрофиль» больше 600 человек из них: 60% рабочих, 15% служащих, 9% руководителей, 8% специалистов и 8% прочих работников. Коэффициент выбытия кадров 0,01, коэффициент приема 0,03, коэффициент стабильности 1,01 – все это свидетельствует о стабильной работе кадровой службы предприятия.

Уровень образования в ООО «Полипрофиль» высокий: 25-26% работников с высшим образованием, 47-51% со среднетехническим образованием, 16-18% со среднеспециальным образованием и 11-6% со средним образованием. У рабочих есть возможность перейти в категорию специалистов и руководителей.

В результате анализа мотивационной политики ООО «Полипрофиль» была выявлена нерезультативность используемых методов мотивации в организации.

При формировании новой мотивационной политики руководству ООО «Полипрофиль» следует предусмотреть следующее:

- обеспечение социальной защищенности сотрудников;
- организация рабочего места служащих;
- организация рабочего времени служащих;
- информированность работников;
- пересмотр системы материальной мотивации.