

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

Кафедра менеджмента в образовании

**Совершенствование системы мотивации кадров в организации (на  
примере ООО «РИА ЮграСервисПродукт»)**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 4 курса, 421 группы

направления 38.03.02 «Менеджмент»

Института дополнительного профессионального образования

**Слюзенко Виталия Евгеньевича**

Научный руководитель

доцент кафедры менеджмента в образовании,

к.и.н., доцент \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. / О.И. Алимаева /

Зав.кафедрой

д-р эк.н., профессор \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. / Н.В. Митяева /

Саратов 2025

**Введение.** На протяжении многих лет ключевым фактором успеха компаний остается способность побуждать сотрудников к эффективной работе. Именно внутренние стимулы персонала служат тем механизмом, который заставляет людей стремиться к выполнению корпоративных целей и задач.

Успех и развитие организации во многом определяются тем, насколько сотрудники вовлечены в рабочий процесс и заинтересованы в достижении общих целей. Добросовестное выполнение обязанностей персоналом играет не менее важную роль, чем грамотная постановка задач руководством. Именно поэтому система мотивации кадров считается ключевым фактором, обеспечивающим стабильный рост и процветание любой компании.

Эффективность предприятия напрямую зависит от правильно выстроенной системы мотивации. Российские и западные организации активно применяют разнообразные методики для максимального раскрытия потенциала имеющихся человеческих ресурсов. Кадровые службы уделяют первостепенное значение вопросам стимулирования кадров, ведь именно продуманные инструменты мотивации позволяют компании достичь впечатляющих результатов. Существующие многочисленные подходы к повышению результативности персонала помогают руководству выбрать оптимальные способы управления производительностью труда.

В связи с этим, актуальность исследования заключается в том, что в условиях современного рынка, где компании постоянно соревнуются между собой, применяя все более жесткие методы конкуренции, организации сталкиваются с серьезными вызовами.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка мероприятий совершенствования системы мотивации кадров организации.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- рассмотреть теоретические основы совершенствования системы мотивации кадров организации;

- провести анализ системы мотивации кадров организации на примере ООО «РИА ЮграСервисПродукт»;
- обозначить проблемы действующей системы мотивации кадров;
- разработать направления совершенствования системы мотивации кадров организации ООО «РИА ЮграСервисПродукт»;

Объект исследования – ООО «РИА ЮграСервисПродукт».

Предмет исследования – организационно-экономические отношения системы мотивации кадров организации ООО «РИА ЮграСервисПродукт».

Методика исследования, анализа и обработки материала – анализ, синтез, обобщение практических данных конкретной компании, статистические и экономические методы анализа и другие.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Согласно поставленным задачам в основной части работы последовательно раскрываются теоретические основы совершенствования системы мотивации кадров организации, происходит выявление проблемы действующей системы мотивации кадров, разрабатываются мероприятия, которые могут быть внедрены в практическую деятельность предприятия с целью совершенствования системы мотивации кадров организации.

Практическая значимость работы заключается в проведении анализа системы мотивации кадров конкретной организации и разработке обоснованных мероприятий для совершенствования системы мотивации кадров организации, данные мероприятия могут быть использованы в организации ООО «РИА ЮграСервисПродукт».

**Основное содержание работы.** Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

*Анализ теоретических основ совершенствования системы мотивации кадров организации* позволил определить основные подходы к стимулированию персонала и, благодаря, грамотно выстроенной

мотивационной политике повышается не только производительность труда, но и обеспечивается выполнение плановых показателей всеми структурными подразделениями организации.

Направления совершенствования системы мотивации кадров организации:

- Совершенствование труда кадров – использование гибких графиков работы, обеспечение производственной ротации кадров, улучшение условий труда, оптимальная постановка целей и конечных результатов труда и другое.

- Улучшение качества рабочей силы – разработка комплексной образовательной программы повышения квалификации кадров, создание системы профессиональной подготовки и должностного роста кадров, обучение, вовлечение персонала в процесс управления.

- Создание эффективной мотивационной среды – развитие информационно-коммуникационных технологий, рациональное использование средств на оплату труда.

Механизм совершенствования мотивации кадров организации состоит из нескольких основных этапов:

- Анализ показателей, характеризующих уровень эффективности труда и производства, включая анализ факторов внешней и внутренней среды.

- Формализация метода оценки эффективности мотивации и стимулирования труда персонала.

- Выделение отдельных признаков системы мотивации и стимулирования труда персонала и установление по ним ограничений.

- Определение количественных значений отдельных признаков системы мотивации и стимулирования труда персонала.

- Проведение оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонал.

– Разработка программы повышения эффективности мотивации и реализации трудового потенциала.

Для развития действующей системы мотивации кадров в организации необходимо оценивать эффективность производственных процессов и трудовой деятельности, что способствует обнаружению недостатков в существующих мотивационных механизмах.

*Анализ системы мотивации кадров ООО «РИА ЮграСервисПродукт» позволил сделать следующие выводы:*

– Внедрение в компанию ООО «РИА ЮграСервисПродукт» комплексный подход к стимулированию кадров, включающий как денежные поощрения, так и моральные методы побуждения к труду.

– Осуществление комплекса мероприятий по мотивации кадров. В его функции входит формирование благоприятной корпоративной культуры, направленной на повышение заинтересованности персонала. Важным аспектом является создание системы поощрений, включающей как материальные вознаграждения (премии, бонусы), так и нематериальные стимулы.

– Благоприятная рабочая среда выступает важным фактором повышения трудовой мотивации кадров в любой организации. Данные свидетельствуют о недостаточном развитии системы нематериального стимулирования, что приводит к снижению удовлетворенности персонала работой, ухудшению психологического климата и падению уровня лояльности кадров к компании.

– Рабочая обстановка для кадров в компании ООО «РИА Югра-СервисПродукт» демонстрирует серьезные недостатки. Отсутствие нормированного графика приводит к постоянным сверхурочным работам. Организация пренебрегает созданием благоприятной среды для эффективной деятельности персонала, игнорируя необходимость обустройства зон отдыха. При этом руководство не проявляет интереса к внедрению дополнительных

нематериальных способов мотивации, отказываясь от соответствующих финансовых вложений.

– Для работников ООО «РИА ЮграСервисПродукт» значимы различные аспекты мотивации. Результаты опроса демонстрируют, что наибольшую ценность для 89% кадров представляет денежное поощрение. Также существенную роль играет рабочая обстановка, что подтверждается выбором 85% опрошенных. Межличностные отношения в команде оказались значимыми для 68% персонала. Таким образом, исследование показало комплексный характер мотивационных факторов в организации, где материальные и нематериальные стимулы дополняют друг друга.

– При проведении анализа системы мотивации кадров в ООО «РИА ЮграСервисПродукт», обнаружены существенные недостатки как в материальном, так и в нематериальном стимулировании, что обусловлено особенностями функционирования организации. Результаты проведенных опросов демонстрируют высокий уровень неудовлетворенности персонала трудовыми условиями и размером оплаты труда. Отсутствие регламентированной системы премирования приводит к хаотичным выплатам. Нематериальное поощрение ограничивается исключительно организацией праздничных мероприятий и вручением почетных грамот сотрудникам.

– Успешное развитие предприятия ООО «РИА ЮграСервисПродукт» напрямую зависит от грамотно выстроенной системы мотивации кадров. Проведенный анализ демонстрирует необходимость совершенствования рабочих условий и пересмотра существующих материальных поощрений. Аналитические данные подтверждают острую потребность в модернизации действующей системы стимулирования. При этом опросы показали, что работники заинтересованы в комплексном подходе, объединяющем как финансовые, так и нефинансовые методы поощрения для достижения максимальной удовлетворенности трудовой деятельностью.

*Мероприятия по совершенствованию системы мотивации кадров организации.* Успешное совершенствование мотивационной структуры требует соблюдения трех базовых условий:

- достижение поставленной цели с помощью мер корректировки;
- имеющиеся доступные финансовые и административные ресурсы;

особенности организации, стиль управления и текущая корпоративная культура.

В ООО «РИА ЮграСервисПродукт» наблюдается значительное несовершенство механизмов стимулирования кадров. Сложившаяся ситуация характеризуется отсутствием четкой регламентации премиальных выплат и их нерегулярностью, а также недостаточным уровнем оплаты труда. Неудовлетворенность персонала существующими условиями работы усугубляется ограниченным набором нематериальных поощрений, которые сводятся лишь к организации праздничных мероприятий и вручению персональных грамот.

В ходе анализа установлено, что персонал компании определил два главных вектора совершенствования мотивационной структуры – модернизацию денежного стимулирования кадров и оптимизацию рабочей среды.

Для улучшения системы мотивации, опираясь на проведенный анализ кадров и его итоги, следует разработать следующие предложения:

- Создание регламентирующего документа по управлению кадрами и расширение спектра материальных и моральных форм стимулирования персонала в рамках организационной структуры;
- Необходимо организовать комплекс действий, направленных на повышение качества рабочей среды для кадров.

Система мотивации труда персонала оценивается по двум направлениям. Первое включает экономические показатели – себестоимость, качество труда кадров, производительность и рентабельность. Второе

охватывает социальные аспекты – лояльность сотрудников к организации, их готовность эффективно трудиться для достижения целей компании и уровень удовлетворенности базовых потребностей персонала. Четко определенные индикаторы успешности и векторы реализации планируемых действий способствуют развитию автономности как отдельных работников, так и предприятия в комплексе.

Разработка качественных рекомендаций для улучшения мотивационной системы кадров требует тщательного анализа их эффективности. Это позволит предотвратить негативные последствия как в экономическом, так и в социальном аспектах деятельности организации. При этом социальный эффект от внедрения таких рекомендаций может проявляться двояко – через достижение благоприятных изменений и через предупреждение нежелательных социальных явлений в коллективе.

**Заключение.** Анализ теоретической части исследования показал, что система инструментов и методов, направленных на повышение продуктивности и вовлеченности в рабочий процесс, представляет собой механизм мотивации и стимулирования труда кадров.

Стимулирование и поддержание энергии сотрудников для достижения высоких показателей эффективности определяется как мотивация кадров. При этом существует четкое разграничение факторов мотивации на две категории: материальные стимулы, имеющие экономическую природу, и нематериальные, относящиеся к внеэкономической сфере воздействия.

Организация достигает успеха благодаря грамотно выстроенной системе мотивации кадров. Рост производительности труда и общей результативности компании напрямую зависит от того, насколько эффективно работают механизмы стимулирования кадров, а также от уровня их удовлетворенности условиями работы.

В современных условиях процесс совершенствования старых и создания новых методов мотивации кадров требует пристального внимания при модернизации организационной системы стимулирования.

Формирование благоприятной рабочей среды, способствующей профессиональной самореализации сотрудников, выступает приоритетной задачей мотивационного механизма. Повышение эффективности командного взаимодействия, рост производительности и достижение качественно новых показателей становятся возможными благодаря грамотному развитию системы мотивации и стимулирования кадров.

В ходе исследования мотивационных инструментов для кадров ООО «РИА ЮграСервисПродукт» были выявлены существенные недостатки как материального, так и нематериального стимулирования. Организация демонстрирует отсутствие четкой системы премирования и регламентации поощрений. Текущее состояние трудовых условий вызывает недовольство у преобладающей части коллектива. Нематериальное стимулирование ограничивается лишь организацией праздничных мероприятий и вручением персональных грамот, что свидетельствует о слабом развитии данного направления мотивации.

Атмосфера в коллективе и удовлетворенность работников своим местом существенно страдают из-за слабого развития системы нематериальной мотивации в организации. Кадры ООО «РИА ЮграСервисПродукт» вынуждены работать в неблагоприятных условиях: отсутствует нормированный график, не обеспечены комфортные условия для эффективной деятельности и перерывов в течение дня, наблюдаются частые сверхурочные работы. Организация не инвестирует средства в развитие дополнительных механизмов нематериального стимулирования персонала.

Сотрудники ООО «РИА ЮграСервисПродукт» выразили мнение о необходимости модернизации материальной составляющей мотивационной системы и создании более комфортных рабочих условий, особенно для кадров производственного сектора. Проведенный анализ существующей системы стимулирования персонала определил потребность во внедрении обновленного документа «Положение о мотивации и стимулировании

кадров», который расширит спектр как материальных, так и нематериальных инструментов поощрения сотрудников.

Оптимизация системы мотивации кадров в ООО «РИА ЮграСервисПродукт» была подробно рассмотрена в третьей части работы. Предложенные инициативы включают создание регламентирующих документов по стимулированию, внедрение новых форм материального и нематериального поощрения, а также совершенствование рабочих условий. Реализация данных мер способствует росту эффективности работы кадров, формированию позитивного отношения к компании и снижению текучести персонала.

Таким образом, анализ показал, что внедрение предложенных изменений положительно скажется на удовлетворенности сотрудников и их преданности организации.