

ВОРОНЕЖСКИЙ ИНСТИТУТ ВЫСОКИХ ТЕХНОЛОГИЙ – АНОО ВО
НАПРАВЛЕНИЕ 080400.62 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ ПЛАНИРОВАНИЕ И МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА
ФОРМА ОБУЧЕНИЯ ЗАОЧНАЯ

ПРЕЗЕНТАЦИЯ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

тема: Исследование аспектов мотивации персонала на примере ОАО «ВРК-3» г. Россошь

Выполнил студент группы УПз-118
Рубцова Марина Васильевна

Научный руководитель: Рудакова М.Н.

Воронеж 2016

Актуальность темы исследования определяется тем, что эффективная мотивация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных организаций. В то же время теоретические аспекты построения механизмов мотивации, адекватных российской специфике, нуждаются в дальнейшей разработке. Далеки от совершенства практические шаги организаций по поводу использования механизмов мотивации персонала.

Развитие рыночных отношений в России требует постоянного обновления и совершенствования системы мотивации и стимулирования труда, поскольку существующие механизмы мотивации оказываются недостаточными.

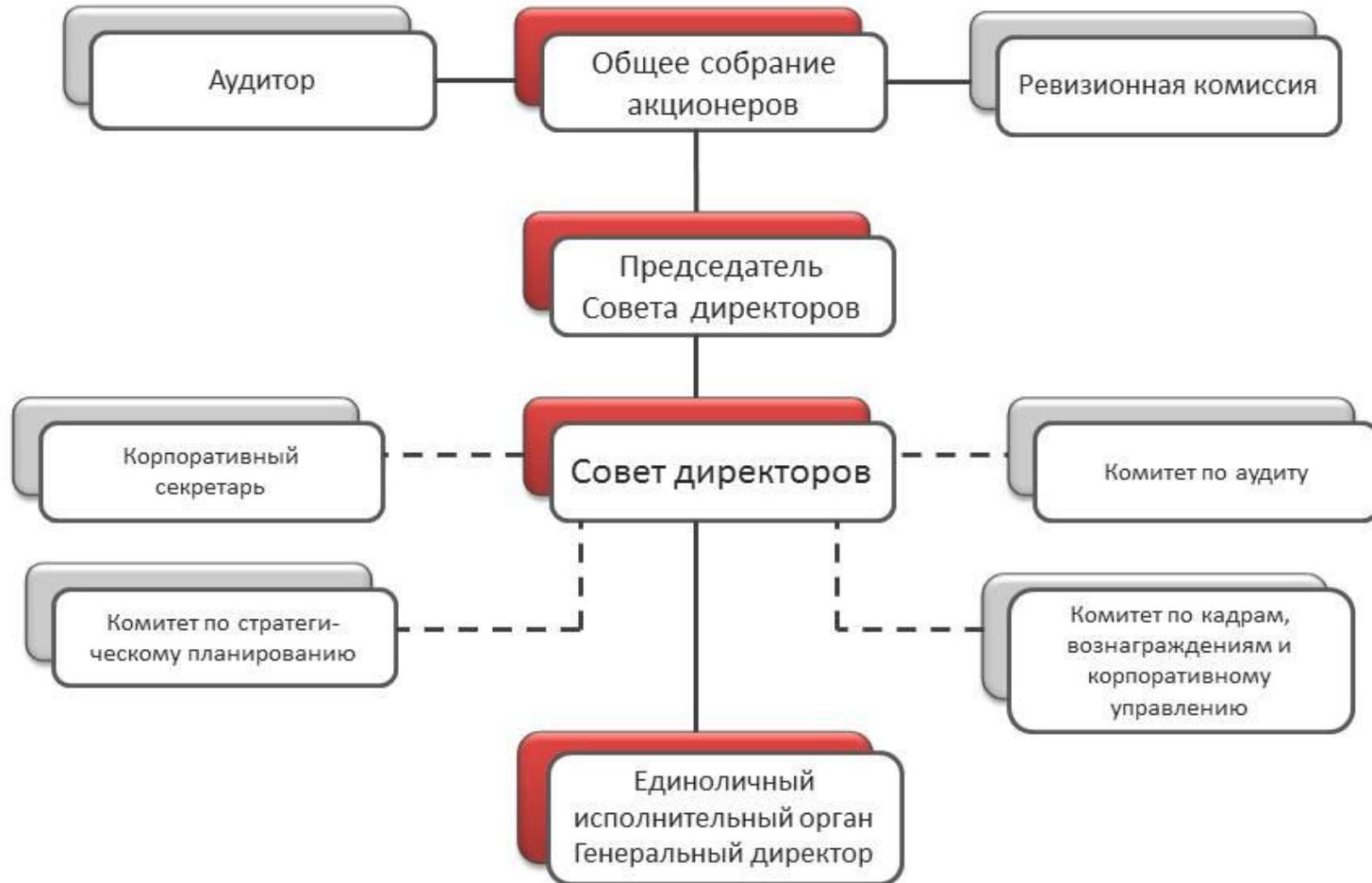
- *Объектом исследования* является система мотивации персонала.
- *Предметом исследования* является процесс управления мотивацией персонала организации.

Целью выпускной квалификационной работы является совершенствования механизма мотивации и применяемых на практике моделей мотивации сотрудников ОАО «ВРК-3» г. Россошь.

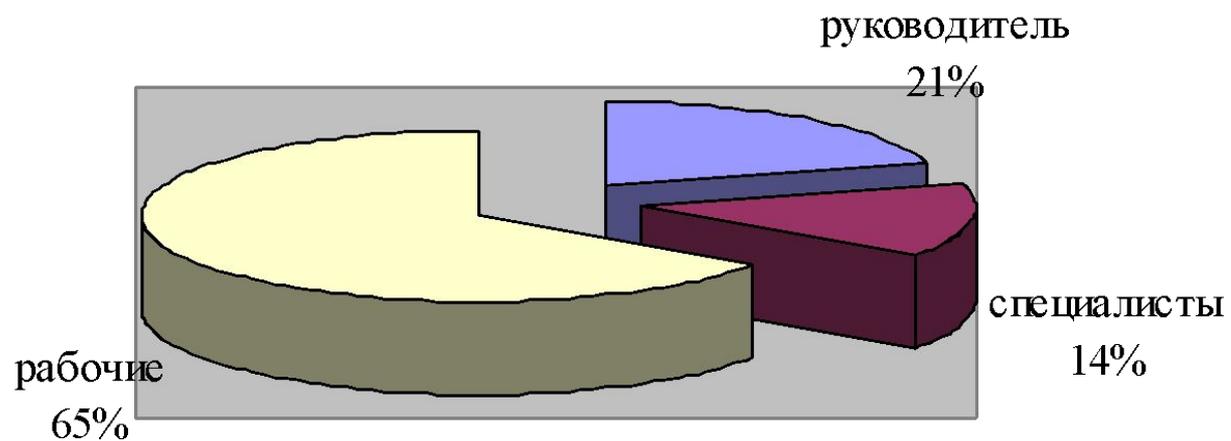
Задачи:

- изучение сущности мотивации;
- исследование психологических теорий и методов мотивационного управления;
- оценка используемых в ОАО «ВРК-3» г. Россошь методов мотивации персонала;
- разработка рекомендаций по совершенствованию политики мотивации сотрудников ОАО «ВРК-3» г. Россошь.

Структура органов управления ОАО «ВРК-3»

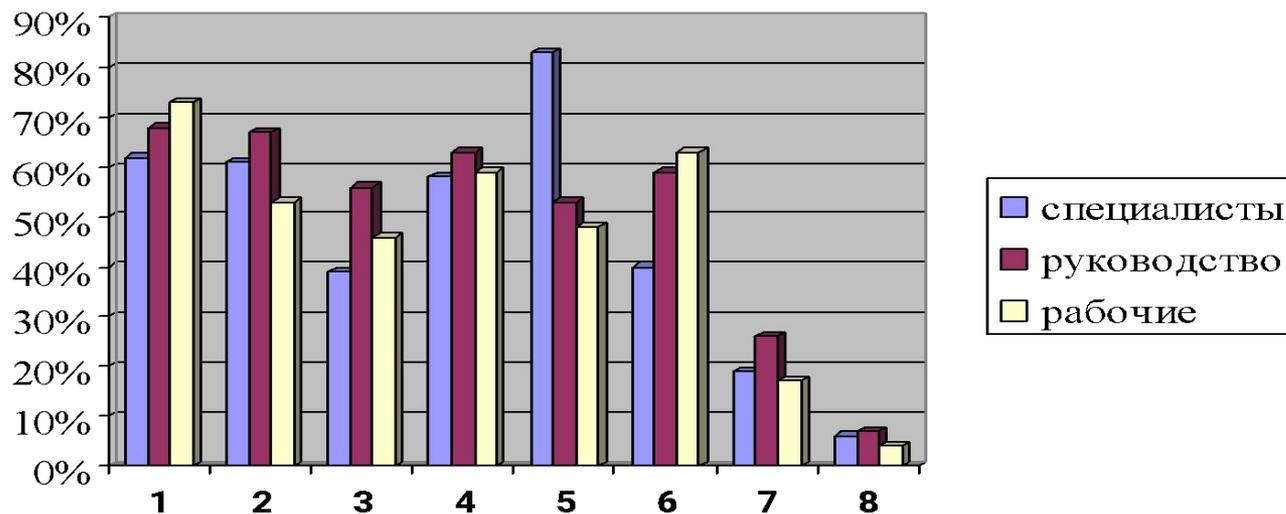


Состав работников по категориям участвующих в исследовании



Оценка эффективности методов мотивирования различными группами

сотрудников



1. Денежное вознаграждение
2. Создание хороших условий труда
3. Страх потерять работу
4. Внимание со стороны руководства
5. Интересная, содержательная работа
6. Представление ответственности, самостоятельности
7. Установление строгого контроля
8. Штрафы и взыскание

Направления совершенствования мотивации персонала ВЧДР г. Россошь

Модель определения тарифной ставки для рабочих:

$$ТС = ПО + С + СР + НС + ОТВ + Н + Д, \quad (1)$$

- где ТС – тарифная ставка; ПО – профессиональное образование; С – стаж работы на предприятии; СР – сложность выполняемых работ; НС – возможность появления нестандартных ситуаций; ОТВ – уровень ответственности (за материалы, инструмент, оборудование); Н – напряженность труда; Д – дефицитность профессии на рынке труда.

Модель определения тарифной ставки для служащих и специалистов:

$$ТС = ПО + С + СР + НС + ОТВ + ОКТ + Д, \quad (2)$$

- где ТС – тарифная ставка; ПО – профессиональное образование; С – стаж работы на предприятии; СР – сложность выполняемых работ; НС – возможность появления нестандартных ситуаций; ОТВ – уровень ответственности за технологический процесс и технику безопасности; ОКТ – ответственность за сохранение коммерческой тайны; Д – дефицитность профессии на рынке труда.

Модель определения тарифной ставки для менеджеров (руководителей):

$$ТС = УУР + ЧРП + ППФ + С, \quad (3)$$

- где ТС – тарифная ставка; УУР – уровень управленческой работы; ЧРП – число работников, находящихся в подчинении; ППФ – среднегодовая стоимость промышленно-производственных фондов, находящихся в ведении у данного менеджера; С – стаж работы на предприятии.

Схема начисления коллективной премии

- 25% – в резервный фонд предприятия, что составляет $72 \text{ тыс. руб.} \times 0,25 = 18 \text{ тыс. руб.}$;
- 20% – администрации предприятия, что составляет $72 \text{ тыс. руб.} \times 0,2 = 14,4 \text{ тыс. руб.}$;
- 55% – работникам участка, что составляет $72 \text{ тыс. руб.} \times 0,55 = 39,6 \text{ тыс. руб.}$
- Коллективная премия между работниками участка распределяется в соответствии с результатами оценки рабочих мест и должностей.

Распределение коллективной премии между работниками участка

№ п/п	Фамилии работников	Разряд в соответствии с оценкой рабочего места	Тарифный коэффициент	Сумма начисленной коллективной премии, руб.
1	Ховрин	4	1,33	1090
2	Ченцов	3	1,21	991
3	Заручьев	3	1,21	991
4	Фролов	9	2,05	1681
5	Чудинов	10	2,25	1844
6	Василев	9	2,05	1681
7	Молоков	12	2,72	2229
8	Желков	8	1,86	1524
9	Быков	9	2,05	1681
10	Тешелов	10	2,25	1844
11	Новоселов	9	2,05	1681
12	Пантелеев	9	2,05	1681
13	Лосев	10	2,25	1844
14	Вербилков	18	4,61	3779
15	Верин	15	3,46	2836
16	Молгин	14	3,15	2582
17	Носков	22	6,44	5279
18	Семенов	20	5,32	4362
				39600

Модель системы стимулирования

$$T_p = T_{Cp} + D_p + N_p + K_{Pp} (B_{Pp}) + D_p + C_{Lp}, \quad (4)$$

- Где: T_p – оплата труда работника;
 T_{Cp} – тарифная ставка данного работника;
 D_p – доплаты данному работнику за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, вредные условия труда и т.д.;
 N_p – надбавки данному работнику, установленные с учетом его индивидуальных качеств и заслуг;
 K_{Pp} – начисленная данному работнику коллективная премия;
 B_{Pp} – выплаты из прибыли данному работнику;
 D_p – дивиденды, начисленные данному работнику;
 C_{Lp} – социальные льготы, представленные данному работнику по программе гибких социальных льгот в пределах отведенного ему бюджета.

Выводы по выпускной квалификационной работе:

- Рассмотрена теория мотивации;
- Рассмотрены теории и методы мотивационного управления;
- Проведена оценка используемых в ОАО «ВРК-3» г. Россошь методов мотивации персонала;
- Разработаны рекомендации по совершенствованию политики мотивации сотрудников ОАО «ВРК-3» г. Россошь.