

РЕФЕРАТ

Тема выпускной квалификационной работы: Системы мотивации и стимулирования персонала в современных организациях (на примере ООО «Ставропольский конный завод № 170»).

Автор ВКР: студентка 5 курса 501 УП группы Ткач Елена Сергеевна.

Научный руководитель ВКР: д.с.н., профессор Марина Анатольевна Коргова.

Сведения об организации-заказчике: ООО «Ставропольский конный завод № 170»

Актуальность темы исследования: В целях обеспечения эффективной работы персонала организаций необходимо создание атмосферы конструктивного сотрудничества, при которой каждый член коллектива заинтересован в наиболее полной реализации своих способностей. Эта задача решается на основе разработки систем мотивации и стимулирования, объективной оценки результатов труда, выбора стиля руководства, соответствующего конкретной ситуации.

Принимая во внимание результаты социологических исследований, наиболее важной и актуальной проблемой является мотивация и стимулирование труда персонала организаций, под которым респонденты понимают не только оплату труда, но и формы нематериального вознаграждения, социально-психологические стимулы.

С помощью рациональной системы мотивации и стимулирования труда персонала может быть решена задача подъема экономики предприятия и его конкурентоспособности. От эффективности системы мотивации и стимулирования зависит не только повышение социальной и творческой активности определенных работников, но и конечные результаты деятельности предприятий различных форм собственности и сфер функционирования.

Цель работы: разработка рекомендаций по постановке и совершенствованию систем мотивации и стимулирования труда персонала в современной организации ООО «Ставропольский конный завод № 170».

Задачи:

- анализ понятий «мотивация», «стимулирование» труда, «система мотивации и стимулирования труда» персонала в современных организациях;
- исследование теорий мотивации и стимулирования персонала на предмет их применения в современных организациях;
- анализ методов и форм мотивации и стимулирования труда в современных организациях;
- изучение традиционных и нетрадиционных систем мотивации и стимулирования персонала в современных организациях;
- исследование систем мотивации и стимулирования персонала, применяемых в зарубежных компаниях;
- определение отличительных особенностей систем мотивации и стимулирования труда в организациях современной России;
- анализ системы мотивации и стимулирования персонала в ООО «СКЗ № 170»;
- разработка рекомендаций по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда персонала в ООО «СКЗ № 170».

Практическая значимость исследования состоит в возможности использования в ООО «СКЗ № 170» рекомендаций по оптимизации системы мотивации и стимулирования труда, приемлемых для современных социально-экономических условий России.

Результаты исследования: Система мотивации и стимулирования персонала на данном предприятии имеет ярко выраженные черты традиционной системы компенсации. Об этом свидетельствуют выплаты и надбавки различного характера, а мы предлагаем руководству ООО «СКЗ № 170» использование не только традиционных, но и нетрадиционных способов мотивации и стимулирования, что поспособствует поднятию коллективного

духа и организационной культуры в целом. А это в свою очередь отразится на эффективности функционирования предприятия.

Рекомендации:

– применять групповую заработную плату за качество выполняемых работ. Эта система мотивации и стимулирования материально заинтересовывает работников в выполнении работ с высоким качеством и в установленные агротехнические сроки;

– кроме основной оплаты труда работников, предприятие может широко применять дополнительную оплату в виде премий за увеличение урожайности культур, улучшение качества продукции, выполнение или перевыполнение сменного задания на высоком агротехническом уровне и т.д.;

– премирование главных агрономов, тренеров отделений, бригадиров и других руководителей и специалистов рекомендуется производить за высокую организацию труда, своевременное и качественное проведение работ по выращиванию и уборке культур в размере до 1,5 должностного оклада;

– повышать квалификацию сотрудников. Параллельно с повышением квалификации повышается заработная плата, открываются новые перспективы продвижения по служебной лестнице;

– для того чтобы работники получали не только внешнее вознаграждение, но и внутреннее, следует формировать (и проводить такие мероприятия, которые позволят проявиться данным чувствам) чувство самоуважения, удовлетворенностью достигнутым результатом, содержательности и значимости своего труда, ответственности.