

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/24366>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Управление персоналом

Оглавление

Введение 3

1. Краткая характеристика исследуемого объекта 6

2. Исследование мотивации труда персонала организации 11

2.1. Определение степени удовлетворенности персонала организации той или иной стороной трудовой деятельности (жизни) 11

2.2. Определение основных характеристик мотивации труда работников 14

2.3. Анализ мотивационного ядра работников 15

2.4. Определение тесноты связи между удовлетворенностью работников и основными характеристиками мотивации труда 20

Заключение 30

Список использованной литературы 31

Отношение работника к труду как к индивидуальной и общественной ценности, являясь условием самоутверждения личности в сфере производства, может сформироваться лишь в процессе такой трудовой деятельности, которая предоставляет человеку возможности для наиболее полного раскрытия и реализации его потенциала.

В последние годы специалисты в области управления персоналом осваивают все новые способы стимулирования работников. Используется не только классическое экономическое мотивирование в виде денежных бонусов и высоких зарплат, но и неэкономические способы стимулирования. К таковым можно отнести организационные и морально-психологические способы.

Цель курсового проекта: Разработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала организации ООО «***». мотивация труд персонал работник

Задачи, которые необходимо решить:

1. Дать краткую характеристику исследуемой организации;
2. Оценить мотивацию труда персонала на основе анкетирования, проведенного в организации;
3. Разработать предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала.

1. Краткая характеристика исследуемого объекта

Швейная фабрика «***» создано в 2002 г. в целях получения прибыли, а также удовлетворения потребностей. Основной вид деятельности - удовлетворение материальной потребности среди женщин. Предприятие имеет цеховую структуру и полный цикл производства. Фабрика имеет различные цеха, специализирующиеся по видам перерабатываемого сырья и изготавливаемой продукции: лабораторный цех, конструкторская, раскройный цех, швейный цех, прессовочный цех, склад.

Основной вклад несут конструктора, ведь они должны иметь индивидуальный подход к каждой вещи, вносит определенный вклад. Каждая вещь должна быть уникальна, так же она должна хорошо сидеть на женщинах разного возраста. Конструктора должны быть людьми творческими, иметь образование, работать на компьютере.

Схема организационной структуры компании ООО «***» представлена на Рисунке 1.

Сведения о численности и структуре персонала

Учебную практику я проходила в отделе хозяйственных товаров, поэтому качественный и количественный состав работников по уровню образования, профессиям, полу, возрасту, стажу работы в организации представлены по данному отделу (см. Таблица 1-7).

Таблица 1. Численность персонала отдела хозяйственных товаров по категориям:

Категория персонала Численность Удельный вес

Руководители 4 25%

Специалисты 3 18,75%

Служащие 7 43,75%

Рабочие 2 12,5%

Итого 16 100%

Почти половина сотрудников относится к категории служащих (43,75%), это, прежде всего, связано с тем, что предприятие осуществляет свою деятельность в сфере торговли.

Таблица 2. Качественный состав работников по профессиям

Профессия Численность Удельный вес

Зам. коммерческого директора 1 6,25%

Старший менеджер 2 12,5%

Администратор 2 12,5%

Товаровед 1 6,25%

Зав. секцией 1 6,25%

Продавцы 7 43,75%

Грузчики 2 12,5%

Итого 16 100%

Таблица 3. Качественный состав работников по уровню образования

Уровень образования Численность Удельный вес

Общее среднее 4 25%

Среднее профессиональное 5 31,25%

Неоконченное высшее 3 18,75%

Высшее 4 25%

Итого 16 100%

На основе представленной таблицы можно сделать вывод, что большинство сотрудников организации имеют высшее и среднее профессиональное образование. Несмотря на это некоторые работники нуждаются в курсах по повышению квалификации и тренингах.

Таблица 4. Качественный состав работников по стажу работы

Стаж работы Численность Удельный вес

1 – 2 года 3 18, 75%

2 – 3 года 6 37, 5%

3 – 4 года 2 12, 5%

4 – 5 лет 2 12, 5%

более 5 лет 3 18, 75%

Итого 16 100%

В основном стаж работников составляет от 2 до 3 лет, т. е. профессиональный уровень персонала не слишком высок. Политика руководства направлена на привлечение на работу скорее молодых работников с незначительным стажем.

Таблица 5. Качественный состав работников по полу

Пол Численность Удельный вес

Женский 12 75%

Мужской 4 25%

Итого 16 100%

Как видно из таблицы две трети сотрудников составляют женщины, что в целом традиционно в сфере торговли.

Таблица 6. Качественный состав работников по возрасту

Возраст	Численность	Удельный вес
---------	-------------	--------------

20 – 30 лет	9 56,	25%
-------------	-------	-----

30 – 40 лет	5 31,	25%
-------------	-------	-----

40 – 50 лет	2 12,	5%
-------------	-------	----

Итого	16	100%
-------	----	------

Сотрудники предприятия в основном имеют возраст 20 – 30 лет, что обусловлено высокой долей молодых сотрудников.

Таблица 7. Использование рабочего времени в организации:

№ Показатели	Количество
--------------	------------

1 Календарный фонд времени, дни	366
---------------------------------	-----

2 Количество нерабочих дней в том числе:	129
--	-----

□ праздничных	12
---------------	----

□ выходных	117
------------	-----

3 Количество календарных рабочих дней (номинальный фонд)	237
--	-----

4 Неявки на работу, дни в том числе:	45
--------------------------------------	----

□ очередные и дополнительные отпуска	28
--------------------------------------	----

□ учебные отпуска	0
-------------------	---

□ отпуска в связи с родами	0
----------------------------	---

□ болезни	10
-----------	----

□ прочие неявки, разрешённые законодательством	0
--	---

□ неявки с разрешения администрации	5
-------------------------------------	---

□ прогулы	2
-----------	---

5 Целодневные простои	9
-----------------------	---

6 Число рабочих дней за период	183
--------------------------------	-----

7 Средняя продолжительность рабочего дня (установленная), часы	8
--	---

8 Потери времени, связанные с сокращением длительности рабочего дня, часы в том числе:	0
--	---

□ для кормящих матерей	0
------------------------	---

□ внутрисменные простои	0
-------------------------	---

□ для занятых на тяжёлых и вредных работах	0
--	---

□ для подростков	0
------------------	---

9 Средняя продолжительность рабочего дня, часы	8
--	---

11 Полезный (эффективный) фонд времени одного рабочего, часы	1464
--	------

Использование рабочего времени в организации я рассматривала на одного работника. Календарный фонд рабочего времени за 2012 год составляет 366 дней. Номинальный фонд рабочего времени составляет 237 дней.

Полезный фонд времени на одного рабочего составил 1464 часа, что свидетельствует о том, что работник в течение года работал эффективно.

В процессе прохождения практики в организации ООО «***», для выполнения данного курсового проекта, мною было проведено анкетирование среди сотрудников отдела хозяйственных товаров. В число опрашиваемых вошли 2 старших менеджера, 2 администратора, 1 товаровед и 5 продавцов.

В Таблице 8 представлена характеристика состава респондентов, участвовавших в анкетировании.

Список использованной литературы

1. Асеев О.В., Железняков С.С. Основные направления и механизмы реализации финансовой политики российской федерации// Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2015. № 1. С. 40-45.

2. Железняков С.С., Трунова Л.В. Управление персоналом организации: совершенствование структуры и оптимизация численности персонала. //В сборнике: Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты. Материалы Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Горохов А.А. 2011. С. 81-83.

3. Журавлев П.В., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга

менеджеров. - М.: Экзамен, 2010. - 410с.

4. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с.

5. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. - М.: Проспект, 2014. - 256 с.

6. Кулькова И. Диагностика индивидуальных различий в стимулировании труда //Управление персоналом. - № 4. - 2008. - С. 52-54

7. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: / сост. Е- М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 225 с.

8. Митрофанова А.Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации // Вестник Московского государственного областного университета. - 2013. - № 2.

9. Награльян А. Оценка и развитие компетенций работников: вектор на опережение // Справочник по управлению персоналом. 2013. № 8.

10. Согачева О.В. Инструментарий стратегического менеджмента: организация аналитических и проектных работ в сфере стратегического управления предприятием //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 3. С. 318-322.

11. Ульрих Д., Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество. - М.: Претекст, 2015. - 288 с.

12. Цлав В.М. К построению общей теории управления пер-соналом //Вестник СамГУ. Сер.: Экономика и управление. 2012. № 1 (92).С. 108-113.

13. Шекшня С. Управление персоналом: в поисках адекватной парадигмы // Персонал., 2010.- 146 с.

14. Шмидт А.Н. Полезность и механизм человеческого поведения //Человеческий капитал. - 2015. - № 7 (79). - С. 81-83.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/24366>