

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/diplomnaya-rabota/26624>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 9

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ 12

1.1 Понятие, сущность и экономическая роль системы мотивации труда персонала на предприятиях 12

1.2. Теоретические подходы и теории трудовой мотивации человека на современных предприятиях 17

1.3. Основные виды, подходы и методы организации системы мотивирования труда на современных предприятиях 21

1.4. Мотивация персонала как функция управления современной организации 28

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО "ГЕОДЕЗИЯГРУПП" 31

2.2. Анализ экономических показателей деятельности ООО "ГеодезияГрупп" 34

2.3. Анализ системы мотивирования труда как функция управления ООО "ГеодезияГрупп" 40

3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА 47

3.1. Направления совершенствования системы мотивации персонала в ООО "ГеодезияГрупп" 47

3.2. Оценка эффективности предложенных мероприятий 50

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 57

ПРИЛОЖЕНИЕ А 62

ПРИЛОЖЕНИЕ Б 64

ВВЕДЕНИЕ

Главной задачей любого предприятия на рынке растущей конкуренции является наиболее эффективная организация труда своих сотрудников. Для решения задач на предприятии, связанных с распределением и использованием труда работников, существует отдельное направление в структуре предприятия – организация труда и управление персоналом на предприятии.

Таким образом, актуальность данного исследования заключается в том, что разработка системы мотивации и стимулирования персонала предприятия являются одним из главных направлений и эффективным методом обеспечения оптимального использования трудовых ресурсов на предприятии и достижением им лучших экономических показателей своей хозяйственной деятельности.

Стимулирование персонала можно представить как комплекс мер, которые удовлетворяют материальные и нематериальные потребности работника с целью извлечения наибольшей выгоды из его трудового процесса. Также стимулирование имеет отношение и к социальным задачам и ответственности предприятия по развитию трудового и личностного потенциала своих работников.

Таким образом, объектом данной работы являются процесс по стимулированию труда персонала компании. Предметом работы выступают материальные и нематериальные методы и инструменты стимулирования трудового процесса, протекающего внутри конкретного предприятия.

Цель исследования заключается в комплексном анализе вопросов, связанных с эффективной организацией и внедрением системы стимулирования труда персонала на предприятии.

В связи с этой целью ставится ряд задач:

- ☐ определить сущность и роль материального и нематериального стимулирования персонала в компании,
- ☐ рассмотреть понятие трудовой мотивации в различных теориях,
- ☐ перечислить основные инструменты и цели материального и нематериального стимулирования,
- ☐ исследовать методы, подходы и основные направления развития системы стимулирования,
- ☐ проанализировать существующую систему стимулирования труда сотрудников в компании ООО "ГеодезияГрупп",
- ☐ Выявить основные проблемы и пути совершенствования системы стимулов в данной компании.

Гипотеза работы состоит в том, что повышение качества и улучшение основных элементов трудовой мотивации работников организации в части их материального и нематериального стимулирования может в

дальнейшем способствовать улучшению менеджмента предприятия и основных финансово-экономических показателей.

Теоретическая значимость работы состоит в изучении основных подходов и теорий трудовой мотивации работников, в раскрытии вопросов важности мотивирования труда как одного из элементов и функций управления компанией.

Практическая значимость обусловлена разработкой мер по повышению качества трудовой мотивации в ООО "ГеодезияГрупп" с целью передачи данного управленческого опыта руководству других компаний из смежных отраслей хозяйствования.

Научная новизна работы заключается в комплексном анализе и последующем синтезе основных положений трудовой мотивации с целью применения этих знаний на конкретном предприятии.

Работа состоит из трех частей. В первой главе рассматриваются теоретические аспекты трудовой мотивации персонала, основные теории, методы и подходы мотивации трудовой деятельности. Во второй части анализируется система мотивирования сотрудников в компании ООО "ГеодезияГрупп", а также в третьей части предлагаются мероприятия по совершенствованию системы мотиваций.

Эмпирическая база работы включает в себя внутренние документы организации ООО "ГеодезияГрупп", ее финансовую отчетность и материалы отдела кадров с целью использования этих данных для последующего анализа.

Теоретическая база работы включает в себя нормативно-правовые акты в области трудовых отношений; труды признанных ученых в области трудовой стимуляции людей (Маслоу, Герцберг), различные современные исследования проблем, связанных с материальным и нематериальным стимулированием (например, работы Аширова Д.А., Гардеева И.Д., Каверина С.Б., Когдина А.А.), учебные пособия по менеджменту организации и управлению персоналом (в частности, Веснина В.Р., Генкина Б.М., Кибанова И.Я.); внутренние документы и отчетность компании ООО "ГеодезияГрупп"; электронные публикации, сайты и порталы, посвященные проблемам организации труда на современных предприятиях (Институт менеджмента, Аналитический центр по труду и т.д.).

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

1.1 Понятие, сущность и экономическая роль системы мотивации труда персонала на предприятиях

В современных условиях промышленного производства, характеризующихся большими производственными масштабами, направленными на массовый бизнес, использованием сложной техники и оборудования, большое значение приобретает организация рабочих мест на производственной площади предприятия, учитывающей научный подход к организации условий труда рабочих, исследование их трудового процесса с целью максимизации производительности всего подразделения.

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО "ГЕОДЕЗИЯГРУПП"

2.1. Общая характеристика деятельности предприятия

ООО "Геодезия групп" действует с 17 ноября 2011 г. Основным видом деятельности является «Деятельность геодезическая и картографическая», зарегистрировано 15 дополнительных видов деятельности. Компания зарегистрирована по адресу г. Казань, ул.Гагарина, д.99, 420039.

Основное правило деятельности – качественно выполняя каждый проект, довести до совершенства уровень оказываемых услуг.

Каждому своему клиенту компания предлагает честное, прозрачное и взаимовыгодное сотрудничество, результатом которого станет идеально выверенный проект любого уровня сложности. Высокие требования предъявляются, прежде всего, к добросовестному труду, что позволило приобрести репутацию состоявшегося исполнителя, которому доверяют свои проекты компании всероссийского масштаба.

К своим партнерам ООО «ГеодезияГрупп» также предъявляет высокие требования. Ответственное отношение, профессионализм и использование современных технологий являются теми китами, на которых должна строиться деятельность каждого успешного предприятия [50].

Штат компании формируется исключительно из профессионалов: высококвалифицированных геодезистов и кадастровых инженеров, являющихся образованными и интеллигентными людьми. Благодаря царящей внутри компании атмосфере понимания и взаимопомощи, она работает вместе в течение многих лет.

Невзирая на экономическую обстановку и периодически возникающие трудности, компания со всей ответственностью подходит к своим обязательствам, в точности соблюдая все пункты подписанного договора.

Проанализируем предлагаемые компанией услуги.

Одной из сфер деятельности компании является проектирование линейных объектов [50].

- сети газоснабжения;
- сети водоснабжения;
- сетей газоснабжения;
- сети теплоснабжения;
- линии электропередачи;
- линии связи;
- согласование;
- прохождение (сопровождение) экспертизы
- авторский надзор

Гидрологические изыскания являются неотъемлемой частью проектирования и строительства любых объектов. Их суть заключается в анализе природных вод, а также происходящих в них процессов и явлений. В процессе проведения инженерно-гидрометеорологических изысканий, детальному изучению подлежат следующие категории инженерной среды [50]:

- Гидрологический режим территории – реки, озера, водохранилища, прибрежные зоны морей и других водных участков
- Климатические характеристики района
- Опасные процессы и явления, непосредственно связанные с гидрометеорологическими характеристиками
- Техногенные воздействия на среду и изменения ее гидрометеорологических показателей

В основном, гидрометеорологические изыскания проводят в комплексе с геологическими и геодезическими исследованиями, чтобы качественно дополнить информацию о территории предполагаемой застройки. В случае необходимости экологического обоснования проекта, также могут быть использованы данные метеорологических исследований

Результатом инженерных изысканий станет технический отчет по гидрометеорологическим работам, проведенным специалистами ООО «ГеодезияГрупп».

Стоимость инженерных изысканий в области гидрометеорологии зависит от индивидуальных особенностей объекта.

Работы в области инженерно-экологических изысканий выполняются с целью минимизации или ликвидации вредных экологических факторов, которые могут возникать в процессе строительства объектов жилого, гражданского, промышленного и гидротехнического назначения.

Комплекс работ по экологическим изысканиям позволяет решить немало проблем и ставит перед собой такие задачи [50]:

- Комплексная оценка состояния окружающей среды
- Обобщение влияния на нее антропогенной нагрузки
- Прогнозирование поведения инженерной среды при строительстве того или иного объекта
- Обоснование ведения хозяйственной деятельности или строительства объекта на определенной территории
- Мероприятия по ликвидации последствий возникновения вредных экологических ситуаций
- Сохранение условий жизни населения в сложной экологической ситуации

Программа работ для экологических изысканий составляется для каждого объекта отдельно, учитывая специфические условия окружающей среды, и зависит от назначения объекта, его месторасположения и стадии проектирования. Инженерно-экологические изыскания проводятся в соответствии российскими экологическими нормами и стандартами.

Стоимость экологических изысканий для строительства зависит от количества и качества проведения этапов исследования. ООО «ГеодезияГрупп» предлагает услуги по доступным ценам и в четко обозначенные сроки.

ООО «ГеодезияГрупп» специализируется на выполнении инженерно-геодезических работ.

Данные работы дают возможность получить исчерпывающую информацию о рельефе местности, наличие инженерных коммуникаций, строений. Благодаря инженерно-геодезическим исследованиям появляется возможность прогнозирования потенциально возможных изменений рельефа, а также составить ряд рекомендаций для развертывания последующих строительных работ.

1. Создание опорных геодезических сетей

- Создание и обновление инженерно-топографических планов в масштабах 1:200-1:5000
- Съёмка подземных коммуникаций и сооружений с нанесением на планшеты города с последующим согласованием.

• Трассирование линейных объектов

2. Инженерно-гидрографические работы

3. Инженерные изыскания для строительства или реконструкции зданий и сооружений

- Сопровождение объектов капитального строительства
- Съёмка текущих изменений
- Составление технического отчета

4. Определение координат геодезических пунктов и точек на земной поверхности с использованием геодезических спутниковых приемников.

При инженерно-геодезических изысканиях ООО «ГеодезияГрупп» соблюдает требования нормативно-технических документов Федеральной службы геодезии и картографии России (Роскартография), регламентирующих геодезическую и картографическую деятельность в соответствии с федеральным законом «О геодезии и картографии».

Работы производятся высокоточным электронным оборудованием фирм Leica, Sokkia, Javad с последующей обработкой результатов в специализированных программах AutoCad», «Credo», ГИС Панорама [50].

Обработка данных, отрисовка планов, а также печать полученных изображений выполняется на современном оборудовании с применением высокоточного программного обеспечения.

Сотрудники ООО «ГеодезияГрупп» выполняют все виды геодезических работ и предоставляют материалы, оформленные в соответствии с нормами и инструкциями.

Стоимость геодезических работ, выполняемых специалистами ООО «ГеодезияГрупп», рассчитывается в индивидуальном порядке и зависит от географического положения и особенностей объекта, а также масштабов и сроков выполнения работ.

ООО «ГеодезияГрупп» выполняет земельно-кадастровые работы на объектах всех типов. Специалисты работают быстро, аккуратно и грамотно.

Кадастровые работы представляют собой спектр мероприятий, направленных на сбор и документальное отражение комплекса сведений об объектах недвижимости либо их составляющих, необходимого для постановки на кадастровый учет. Данные мероприятия проводятся при необходимости образования, изменения статуса либо прекращения существования объекта недвижимости.

В результате работы специалистов можно получить межевой план, являющийся основным документом для постановки недвижимости на кадастровый учет и последующей госрегистрации прав.

Таким образом, рассматриваемая компания обладает богатым опытом в области выполнения кадастровых работ на участках разного типа: многоконтурных (газо- и нефтепроводы, ЛЭП), землях сельскохозяйственного назначения, участках под застройку.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция РФ

2. Трудовой кодекс РФ

3. Аширов Д.А. Трудовая мотивация: учебное пособие. М.: Дашков и К, 2015. - 387 с.

4. Брасс А. А. Мотивация. Ласковый кнут и жесткий пряник. –М: Издательство Гревцова, 2012. - 120 с.

5. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2013. – 688 с.

6. Гардеев И.Д. Мотивация и стимулирование персонала / И.Д. Гардеев // Директор. – 2011. - № 4 – С.16-19.

7. Гаудж Питер. Исследование мотивации персонала. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2014. - 272 с.

8. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 2-е изд, испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 2012. – 412 с

9. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Дело, 2014. - 524 с.

10. Грищенко Н.Б. Основы страховой деятельности: Учебное пособие. М.: Экономика, 2013.- 326 с.

11. Гуженко М.В. Анализ страховых операций и финансовых результатов деятельности страховой организации: Методическое пособие. СПб.: ГУЭФ, 2013. – 27 с.

12. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. М.: Инфра-М, 2013 – 378 с.

13. Зудина Л.А. Организация управленческого труда. Учебное пособие, 2014г. – 546 с

14. Иванова С. 50 советов по нематериальной стимуляции. – СПб.: Дело, 2015. – 142 с.
15. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2012. – 64 с.
16. Ильин, И. Нематериальное стимулирование труда как инструмент управления персоналом. – М.: Дашков и К, 2014. – 341 с.
17. Каверин, С.Б. Мотивация труда. — М.: Институт психологии РАН, 2014. — 301 с.
18. Кайро Джим. Суперменеджер: мотивация и самодисциплина. – М.: Феникс, 2013. - 128 с.
19. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.:ИНФРА-М, 2012. – 572 с.
20. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 447 с.
21. Кирхлер Эрих. Мотивация в организациях. – М.: Гуманитарный центр, 2013. - 144 с.
22. Кобьелл Клаус. Мотивация в стиле ЭКШН. Восторг заразителен. – М.: Альпина Паблишер, 2012. - 192 с.
23. Когдин, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом. – М.: Инфра-М, 2013. — 451 с.
24. Колесников О. Нематериальное стимулирование: зачем оно нужно, 2013. Доступ через http://www.psj.ru/saver_magazins/detail.php?ID=75384
25. Кочеткова А. И. Основы управления персоналом. М.: Менеджмент, 2012. – 274 с.
26. Кремер М. Мотивация лошади к достижению высоких результатов. 8 пунктов программы. – М.: Аквариум-Принт, 2012. - 288 с.
27. Кристиани Александр. Мотивация успеха. – М.: Интерэксперт, 2012. - 254 с.
28. Максвелл Джон. Мотивация решает все. – М.: Попурри, 2013. - 160 с.
29. Новикова Н. Опцион для топ-менеджера // Корпоративные стратегии . – 2011. - №25 (9391).
30. Орланюк-Малицкая Л.А. Платежеспособность страховой организации. – М.: Инфра-М, 2014.- 435 с.
31. Палехова П.В. Организация, управление и администрирование: Уч.пособие. – М., 2013. – С. 312
32. Петренко Е.П., Хрипкова Т.П., Сентябова Т.А. Материальное стимулирование — ключевой фактор управления мотивацией / Клиническая лабораторная диагностика. - 2013. - № 12. - С. 76-89
33. Рассадин, В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / Труд и социальные отношения. 2014. № 8. С. 21-28
34. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2013. – 224 с.
35. Рутицкая В. Система нематериального стимулирования персонала. Доступ через <http://hr-portal.ru/article/sistema-nematerialnogo-stimulirovaniya-personala>
36. Саркисян, Г.А. Оплата и организация труда: правовые и экономические вопросы: пособие. - Г.А. Саркисян, Л.В. Щур-Труханович. - М.: Изд-во «Финпресс», 2012. - 160 с.
37. Складневская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Дашков и К, 2012. – 340 с.
38. Смирнов А.А. Основные принципы управления страховой компанией в рыночных условиях // Страховое дело. - 2012. - № 1. - С.6-9.
39. Тихонова Е.С. Оценка финансовой устойчивости страховой организации по РСБУ и МСФО // Финансы. - 2013. - №5. - С.43-49.
40. Уткин, Э. А. Основы мотивационного менеджмента. — М.: ЭКМОС, 2010. — 352 с.
41. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. Т. II. — М.: РИОР, 2013. — 70 с.
42. Худяков А. Страховая защита как выражение сущности и цели страхования // Теория страхования. — М.: Экономика, 2013. — 702 с.
43. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности, учебник, 2 издание, переработанное и дополненное. – 2012. – 504 с.
44. Экономика и социология труда: учебник / под общей редакцией д. э. н., проф. Р.Г. Мумладзе; Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. - 3-е изд., стр.-М.: КНОРУС, 2012. - 328 с.
45. Рейтинговое агентство «Эксперт РА» [Электронный ресурс] URL: <http://www.raexpert.ru/releases/2013/Oct04d/> .
46. Организация труда и заработной платы [Электронный ресурс]. URL <http://economic.narod.ru/>
47. Институт менеджмента, инноваций и бизнес-анализа [Электронный ресурс]. URL <http://www.refa.de/home>
48. Все об организации труда в компании [Электронный ресурс]. URL <http://www.jobgrade.ru/>
49. Аналитический центр по труду [Электронный ресурс]. URL <http://eactt.ru/>
50. Официальный сайт компании ООО "ГеодезияГрупп" [Электронный ресурс] URL: <http://geo-grupp.ru/> (дата обращения 1.06.2018)

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/diplomnaya-rabota/26624>