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/otchet-po-praktike/297393

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом (другое)

Содержание

Введение 3
1. Характеристика ООО "ПК Симбирск-Картон" 4
2. Специфика организации работы кадровой службы организации 6
3. Анализ системы мотивации персонала 9
4. Рекомендации по усовершенствованию системы мотивации персонала 17
Заключение 19
Список литературы 21

Премии должны выплачиваться по результатам работы, следовательно, необходимо оценивать не только объем, но и качество выполненной работы.
73% сотрудников говорят, что проверки на качество на предприятии проводятся систематически, 27% - что проверки бывают очень редко или вообще не проводятся. Проверки на качество на предприятии проводятся довольно часто, что хорошо: они позволяют работнику исправлять недостатки и корректировать процесс выполнения работы, приближая его к максимальному эффекту.
17% чаще всего получают похвалу за проделанную работу, 77% ответили, что слышат в свой адрес как положительную оценку, так и отрицательную, а 6% - зачастую критику. В результате, большинство респондентов ответили, что выполненная ими работа оценивается как хорошо проделанная, но оговариваются также все минусы. Прежде всего оценка за проделанную работу должна быть объективной, и если действительно имеются какие-то недоработки и минусы, то руководитель должен оценить результат и преподнести его так, чтобы тот не звучал как личное оскорбление.
30% опрошенных считают, что выполняемая ими работа имеет целостность, приводит к определенному результату, 60% считают, что зачастую это так, но не всегда, 10% - такое бывает крайне редко. В итоге, метод мотивации, заключающийся в целостности работы, на предприятии распространен, но не совсем эффективно применяется.
В ООО "ПК Симбирск-Картон" четко функционирует материальная система мотивации. Она является наиболее универсальной, так как, вне зависимости от занимаемого положения, работники больше ценят денежные поощрения и возможность распоряжаться полученными средствами.
Руководство ООО "ПК Симбирск-Картон" устанавливает заработную плату по труду, зависящую от его квалификации, личного вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается.
Различные методы управления персоналом и его мотивацией должны ориентироваться на результативность требуемых материальных и финансовых затрат и достижение организационных целей. Это совершенно необходимо для предприятия, работающего в условиях рыночной экономики. Если персонал организации повышает свою производительность труда, нравится персоналу работать на своей должности и не хочется переводиться в другую организацию, то это значит, что использование мотивации в организации эффективно. Чтобы выяснить отношение персонала ООО "ПК Симбирск-Картон" к своему рабочему месту, им был задан такой вопрос: «Каковы Ваши планы на ближайшие один-два года?»
Результаты показывают, что 73% сотрудников планируют продолжать работать на прежней должности в этой же организации, 13% - планируют сменить должность, но остаться в этой же организации, 13% - планируют перейти в другую организацию на эту же должность. Полученные данные говорят, что большинство сотрудников довольны своим местом работы.
Также было изучено, как действуют на трудовую активность персонала различные факторы.
Значительное воздействие на трудовую активность персонала оказывает материальное стимулирование: люди готовы повышать свою производительность труда и делать свою работу качественно за дополнительную плату. Также заметна роль и нематериального стимулирования: 60 % опрошенных отметили, что нематериальное стимулирование существенно повышает их трудовую активность, а 40%

отметили, что действует незначительно, но все же повышает. Велика роль такого фактора, как меры административного воздействия: 47% опрошенных признали, что это оказывает очень существенное воздействие - повышает трудовую активность, а 53% отметили, что воздействие есть, но не очень значительное. Это значит, что персонал уважает свое руководство и их приказы не обсуждаются.
Ответы поделились на 3 части по поводу такого фактора, как трудовой настрой коллектива. Этот фактор оказывает воздействие, повышая трудовую активность. Боязнь потерять работу действует существенно, повышая трудовую активность. Это отметили 47% опрошенных работников, а 53% отметили, что этот фактор действует незначительно, но трудовую активность все же повышает.
Высокая заработная плата является для работников очень важным элементом работы — это отметили 60% опрошенных. Также 60% отметили, что важным в работе является содействие работодателя в улучшении жилищно-бытовых условий персонала и благоприятные условия труда. Возможность профессионального роста и благоприятный психологический климат также занимают немаловажную роль на рабочем месте - отметили 53% опрошенных. Обеспеченность оргтехникой, возможность должностного продвижения, разнообразие работы 47% опрошенных поставили на 2 место. На 3 месте у опрошенных респондентов - самостоятельность в выполнении работ, престиж профессии, возможность общения в процессе работы. На 4 месте - сложность работы, низкая напряженность труда, участие в управлении организацией. Таким образом, было выявлено чем можно замотивировать персонал.
Что касается нематериальной мотивации, можно сказать, что самым значимым видом нематериальной мотивации для работников является медицинское страхование, менее значимым является обучение, повышение квалификации. Для сотрудников, у которых есть дети, важным видом нематериальной мотивации являются путевки в лагерь для детей.
Опрос показал, что все методы, которые применяет руководство ООО "ПК Симбирск-Картон" для повышения трудовой активности персонала, оказывают воздействие. Это отметили 80% работников, что является хорошим результатом. Все же 13% работников подчеркнули, что методы мотивации, применяемые руководством, не оказывают на них воздействия, а 6,7% вообще не замечает мотивации со стороны руководства.
Таким образом, необходимо выработать направления совершенствования системы мотивации сотрудников в организации.

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - Москва.: Юнити-Дана, 2018. - 392 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - Москва: Академия, 2020.-224 с.
3. Беляева Т. В. Управление персоналом на предприятии Туризма / Т.В. Беляева, А.С. Захаров. - Москва.: ИНФРА-М, 2018. - 192 с.
4. Веснин В. Р. Управление персоналом в схемах / В.Р. Веснин. - Москва: Проспект, 2019. - 96 с.
5. Генкин Б. М. Управление человеческими ресурсами / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - Москва: Инфра-М, Норма, 2019. - 207 с.
6. Горбунова М. Ю. Кадровый менеджмент и психология управления / М.Ю. Горбунова. - Москва: Владос, 2021. - 224 с.
7. Деловые коммуникации. Теория и практика: Учебник / В.А. Спивак. - Москва: Юрайт, 2020. - 363 с.
8. Документационное обеспечение управления / М.Ю. Рогожин. - Москва: Проспект, 2019. - 102 с.
9. Драган О.И. Служба управления персоналом: конспект лекций для студентов специальности «Управление персоналом и экономика труда» М.: Инфра-М, 2019. 308 с.
10. Егоршин А. П. Организация труда персонала / А.П. Егоршин. А.К. Зайцев. - Москва: Высшая школа, 2021. - 320 с.
11. Захаров Н. Л. Управление настроем персонала в организации / Н.П. Захаров, Б.Т. Пономаренко, М.Б. Перфильева. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 288 с.
12. Кадровая политика и кадровое планирование: Учебник и практикам / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. - Москва: СИНТЕГ, 2018. - 187 с.
13. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. - Москва: Юрайт, 2019. - 366 с.
14. Кафидов В. В. Теория организации / В.В. Кафидов, Т.В. Скипетрова. - Москва: Академический Проект, Фонд "Мир", 2019. - 144 с.

15. Кибанов А.Л. Служба управления персоналом / А.Л. Кибанов. - Москва: КноРус, 2019.-215 с.

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/otchet-po-praktike/297393