

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/72571>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1. Организационно-экономическая характеристика АО "ВИМКОМ ОПТИК ТС" 7

1.1. Краткая характеристика деятельности предприятия 7

1.2. Анализ финансово-экономических показателей АО "ВИМКОМ ОПТИК ТС" 9

1.3. Анализ системы стимулирования труда работников в АО "Вимком Оптик ТС" 20

2. Разработка мер по совершенствованию материального и морального поощрения работников организации 33

2.1. Предложение мероприятий по улучшению принципов трудовой мотивации в компании АО "Вимком Оптик ТС" 33

2.2. Оценка ресурсов, необходимых на реализацию данных мероприятий 37

3. Оценка эффективности разработанных мероприятий в АО "ВИМКОМ ОПТИК ТС" 44

3.1. Влияние разработанных мер на экономические показатели деятельности компании 44

3.2. Оценка эффективности мероприятий 48

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 51

ПРИЛОЖЕНИЯ 61

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.

Организация труда персонала – это система экономически обоснованных мероприятий, проводимых на предприятии с целью оптимизации всех условий, в которых будет

2

функционировать персонал предприятия. Такие мероприятия призваны достичь максимальной результативности трудового процесса в компании.

1. Организационно-экономическая характеристика АО "ВИМКОМ ОПТИК ТС"

1.1. Краткая характеристика деятельности предприятия

Компания АО «Вимком Оптик ТС» была зарегистрирована в 1997 году и расположена по адресу г. Москва, проспект Университетский, д. 9, помещение XI, комната 1.

Генеральный директор Клевасов Никита Владимирович.

Основным видом деятельности АО «Вимком Оптик ТС» являются:

- производство камер видеонаблюдения,
- производство сигнализаций для оповещения людей при пожаре для различных объектов
- деятельности по монтажу и ремонту средств обеспечения пожарной безопасности зданий и сооружений,
- проектирование систем оповещения эвакуации людей при пожаре, автоматические установки пожаротушения, охрана пожарной сигнализации,
- система контроля и управления доступа,
- система охранного телевидения,
- выполнение строительно-монтажных работ по созданию телекоммуникационных сетей, сетей передачи данных, широкополосных мультисервисных сетей,
- оказание полного комплекса услуг от предпроектного обследования, проектирования до пуско-наладки и технической поддержки вышеуказанных сетей.
- строительство, ремонт инженерных сооружений, домов и прочих жилых зданий,
- СКС (Структурно-кабельная сеть), ЛВС (Локально-вычислительная система)

- Строительство систем ТВ,
- системы кондиционирования и вентиляции,
- Экологический мониторинг.

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.

3

1.2. Анализ финансово-экономических показателей АО "ВИМКОМ ОПТИК ТС"

Проанализируем основные показатели экономической деятельности компании.

Для анализа финансового состояния предприятия воспользуемся бухгалтерским балансом, отчет о финансовых результатах деятельности компании АО «Вимком Оптик ТС» за 2016-2018 гг.

(Приложения 1,2).

По данным бухгалтерского баланса видно, что валюта баланса предприятия в целом за анализируемый период увеличилась на 12101 тыс. руб. или на 1,8% (см. Приложение 1).

По приведенным данным виден рост объема реализованных услуг в течение всего периода на 17242 тыс. руб. или 29%. Себестоимость производства выросла на 28%, что является фактом эффективного использования ресурсов. Чистая прибыль увеличилась почти в три раза с 2486 тыс. руб. до 7718 тыс. руб.

Проведем анализ финансового состояния с помощью финансовых коэффициентов ликвидности, деловой активности и рентабельности. Для этого используем данные аналитического баланса.

1.3. Анализ системы стимулирования труда работников в АО "Вимком Оптик ТС"

Структура трудовых ресурсов управляющей компании и наличие в ней тех или иных подразделений и должностей зависит от небольшого размера самой компании и количества площадей, которые находятся под ее управлением.

В целом в компании работают до 21 специалистов (из которых 2 относятся к руководящему составу), которые обеспечивают эффективную деятельность предприятия (по данным на 1.01.2018 г.).

Более 70% имеют высшее техническое или экономическое образование. Средний возраст – 45 лет. Эффективная система организации труда зависит от правильной оценки трудового потенциала компании: совершенствование его структуры и способности отвечать на требования предприятия.

Персонал компании АО «Вимком Оптик ТС» характеризуют следующие особенности: большая доля мужчин, людей зрелого возраста, имеющих достаточно большой стаж работы и обладающих высшим образованием. Эти данные могут свидетельствовать о некоторой стабильности и профессиональности подобранного компанией персонала, что также говорит о грамотно проводимой кадровой политике компании в области подбора и отбора персонала, что также влияет на общую положительную ситуацию организации труда персонала в предприятии.

В состав мероприятий по приему на работу в АО «Вимком Оптик ТС» включаются несколько основных этапов. Первым этапом является предварительная беседа с теми, кто поступает на работу, и руководителем соответствующего отдела компании. На этом этапе происходит проверка объективных данных и знаний кандидатов на предмет соответствия должности.

2. Разработка мер по совершенствованию материального и морального поощрения работников организации

4

2.1. Предложение мероприятий по улучшению принципов трудовой мотивации в компании АО "Вимком Оптик ТС"

Как было отмечено ранее, работа с персоналом компании АО "Вимком Оптик ТС" строится на основе применения следующей системы управления кадровым потенциалом компании:

разработка плановых показателей структуры персонала;

подбор и адаптация персонала;

организация труда и условий труда;

повышение мотивации труда путем совершенствование материальных и нематериальных форм стимулирования сотрудников.

Вместе с этим у компании существуют несколько проблем в организации системы управления

персоналом, которые включают в себя:

- необходимость разработки технологий по большему управлению карьерой сотрудников;
- необходимость коррекции структуры персонала (повышение компетенции);
- наличие некоторой неудовлетворенности персонала в условиях труда (отсутствие комнат отдыха для перерывов в работе);
- необходимость пересмотра системы работы с резервом служащих в компании на возможные непредвиденные случаи;
- необходимость контроля за своевременным повышением квалификации персонала;
- недостаточность комплекса мероприятий по активизации творческого потенциала работников;
- необходимость разработки методических материалов для кадров;
- расширение системы использования тестирования при приеме персонала с целью полного вымещения кадров, не имеющих должного образовательного уровня.

Как было отмечено ранее, в компании в 2016 году наблюдалась текучесть кадров в связи с увольнениями 2 работников. В ходе собеседования с ними было выяснено, что они не довольные уровнем своей заработной платы, а также отсутствием возможностей для развития.

2.2. Оценка ресурсов, необходимых на реализацию данных мероприятий

Оценим ресурсы, необходимые для реализации мероприятий по совершенствованию стимулирования труда в АО "Вимком Оптик ТС".

Во-первых, это мероприятие по повышению удовлетворенности труда развитием карьеры. Для этого компания должна проводить ежеквартальную аттестацию своих сотрудников на выявление отклонений между занимаемой должностью и трудовым потенциалом работника.

5

Таким образом, в настоящее время трудовой потенциал инженера компании является выше, чем существующая должность. Здесь руководством будут предприняты шаги по переводу сотрудника на должность главного инженера, что будет способствовать большей трудовой отдаче.

Вторым не менее важным мероприятием является повышение числа стимулов работников к труду. Здесь имеется в виду предложение мероприятий, которые бы помогли улучшить и психологический климат в компании.

Для реализации этой меры в компании АО "Вимком Оптик ТС" предлагается реализовать ин센сив-тур в Краснодарский край.

По данным аналитического агентства "ТурСтат", Краснодарский край, Московская область и Крым стали лидерами внутреннего туризма среди регионов России. Кубань посетило 15,8 миллионов туристов, Московскую область - 12,5 миллионов туристов, а Крым - 5,6 миллионов туристов. Кроме того, Сочи занял третье место среди наиболее привлекательных для туристов городов России, уступив лишь Москве и Санкт-Петербургу. Также Кубань лидирует в рейтинге самых популярных мест для винного туризма в России. В Краснодарском крае главные места для винного туризма Новороссийск, Темрюк и в целом Тамань. Первую строчку рейтинга занимает центр винного туризма "Абрау-Дюрсо". Также в числе наиболее популярных объектов "Фанагория" в Темрюкском районе и "Мысхако" в Новороссийске.

В 2016 году объекты туристского показа в Краснодарском крае посетило более 6,5 миллионов человек. Это на 20% больше, чем в предыдущем году. Всего в регионе работает 547 объектов туристского показа. Наибольшей популярностью пользуются объекты культурно-познавательного и сельского туризма, дельфинарии, природные достопримечательности.

3. Оценка эффективности разработанных мероприятий в АО "ВИМКОМ ОПТИК ТС"

3.1. Влияние разработанных мер на экономические показатели деятельности компании

В первую очередь необходимо, чтобы система трудовой мотивации работников компании была нормативно закреплена.

Правовое обеспечение системы управления персоналом состоит в использовании средств и форм юридического воздействия на органы и объекты управления персоналом с целью достижения эффективной деятельности организации.

Правовое обеспечение системы управления персоналом компании должно включать в себя:

- соблюдение, исполнение и применение норм действующего законодательства в области труда, трудовых отношений,
- разработку и утверждение локальных нормативных и ненормативных актов организационного,

организационно-распорядительного, экономического характера;
-подготовку предложений по изменению действующих или отмене утративших силу нормативных актов, изданных в организации по трудовым, кадровым вопросам.

6

Одним из направлений совершенствования механизма правового регулирования стимулирования труда должен стать пересмотр традиционных институтов и категорий трудового права, нормативных актов в целях унификации и устранения противоречий; сокращения и упразднения бюрократических процедур в применении трудового законодательства АО "Вимком Оптик ТС".

3.2. Оценка эффективности мероприятий

При анализе системы нематериального стимулирования в АО "Вимком Оптик ТС" были выявлены определенные недостатки, которые препятствуют эффективной деятельности предприятия, решению организационных и управленческих проблем, повышению кадрового потенциала компании, а именно недостаточное внимание к развитию сотрудников и повышению удовлетворенности их трудом.

Таким образом, внедренные мероприятия повысят заинтересованность в компании работников, поскольку руководство сможет обеспечить своих сотрудников интересной работой, доверительными и лояльными в части некоторых вопросах отношениями, коммуникационной системой и устранением различных организационных барьеров в развитии персонала.

Система нематериального стимулирования в компании имеет как свои достоинства, так и недостатки, которые необходимо устранять при помощи специальных мероприятий по их улучшению.

Процесс совершенствования элементов организации труда на предприятии является одним из главных условий научной организации персонала в любой компании.

С учетом внедренных мер в АО "Вимком Оптик ТС" должно повыситься качество научной организации труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Система технологий управления персоналом в организации представляет собой одну из сфер деятельности компании по обеспечению предприятия качественными трудовыми ресурсами кадровым отделом, способными выполнять возложенные на них обязанности, и оптимизации их использования руководством компании путем организации труда всего персонала на предприятии.

Организация труда на предприятии представляет собой совокупность мер, направленных на рациональное и эффективное взаимодействие рабочих со средствами производства с целью достижения высокой производительности труда всего предприятия. Процесс организации труда призван создать наиболее благоприятные условия для нормального функционирования рабочей силы

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция РФ

7

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, 2016. - 120 с.

5. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 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, 2014. - 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, 2017.- 326 с.

11. Гуженко М.В. Анализ страховых операций и финансовых результатов деятельности страховой организации: Методическое пособие. СПб.: ГУЭФ, 2015. – 27 с.
12. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. М.: Инфра-М, 2013. – 378 с.
13. Зудина Л.А. Организация управленческого труда. Учебное пособие, 2014. – 546 с
14. Иванова С. 50 советов по нематериальной стимуляции. – СПб.: Дело, 2015. – 142 с.
15. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2015. – 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, 2014. – 572 с.
20. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 447 с.
21. Кирхлер Эрих. Мотивация в организациях. – М.: Гуманитарный центр, 2015. - 144 с.
22. Кобьелл Клаус. Мотивация в стиле ЭКШН. Восторг заразителен. – М.: Альпина Паблшер, 2017. - 192 с.
23. Когдин, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом. - М.: Инфра-М, 2013. — 451 с.

8

24. Колесников О. Нематериальное стимулирование: зачем оно нужно. Доступ через http://www.psj.ru/saver_magazins/detail.php?ID=75384
25. Кочеткова А. И. Основы управления персоналом. М.: Менеджмент, 2016. – 274 с.
26. Кремер М. Мотивация лошади к достижению высоких результатов. 8 пунктов программы. – М.: Аквариум-Принт, 2016. - 288 с.
27. Кристиани Александр. Мотивация успеха. – М.: Интерэксперт, 2017. - 254 с.
28. Максвелл Джон. Мотивация решает все. – М.: Попурри, 2015. - 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., 2015. – 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, 2015. – 224 с.
35. Рутицкая В. Система нематериального стимулирования персонала. Доступ через <http://hrportal.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», 2015. - 160 с.
37. Складневская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Дашков и К, 2018. – 340 с.
38. Смирнов А.А. Основные принципы управления страховой компанией в рыночных условиях // Страховое дело. - 2014. - № 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, 2016. — 352 с.
41. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. Т. II. — М.: РИОР, 2017. — 70 с.
42. Худяков А. Страховая защита как выражение сущности и цели страхования // Теория страхования. — М.: Экономика, 2015. — 702 с.

9

43. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности, учебник, 2 издание, переработанное и дополненное. – 2015. – 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, 2016. - 328 с.
45. Christopher A BarletlandSumantra Ghoshal,"Rebuilding Behavioral Context: Turn Process Reengineering into People Rejuvenation", Sloan Management Review, Fall 2015, p 11-23
46. John Hatwood-Farmer and Jean Nollet, Service Plus: Effective Service Management, 2018, p 58-59
47. Michael Hammer and James Champy, Reengineering the Corporation; A Manifesto for Business Revolution (New York: Harper Business, 2016), p30
48. PaulM Swamidass,"Technology Baseof Manufacturing Plauts Explains larger Plants Advantage Over Small Plants", January 23, 2016
49. Steven C WheelwtighandKim B Clark, Revolutionizing Product Development (New York: Free Press, 2015), p 6-8
50. Thomas H Davenport,"Need Radical Innovation and Continuous Improvement? Integrate Process Reengineering and TOM", Planning review, Mav-June 2015, p6-12
51. Рейтинговое агентство «Эксперт РА» [Электронный ресурс] URL: <http://www.raexpert.ru/releases/2013/Oct04d/> .
52. Организация труда и заработной платы [Электронный ресурс]. URL<http://ekonomich.narod.ru/>
53. Институт менеджмента, инноваций и бизнес-анализа [Электронный ресурс]. URL<http://www.refa.de/home>
54. Все об организации труда в компании [Электронный ресурс]. URL<http://www.jobgrade.ru/>
55. Аналитический центр по труду [Электронный ресурс]. URL<http://eactt.ru/>
56. Данные компании АО "Вимком Оптик ТС"

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/72571>