

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет»

Программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации
«Региональный менеджмент: формирование устойчивых конкурентных преимуществ компаний и территорий»,
тип А

ВЫПУСКНОЙ АТТЕСТАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ «РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ООО «АРК «БЕЛУГА»



Выполнила:

Барскова Е.А.

Научный руководитель:

Мордасова Т.А. К.ф.н. доцент
кафедры «Государственного и
муниципального управления,
учета и аудита»

Астрахань 2021 г.

Актуальность проекта

- необходимость поиска новых методологических подходов и методических рекомендаций, отражающих изменившуюся ситуацию в бизнес-процессах компании
- совершенствование процесса мотивации персонала позволяет повышать конкурентоспособность компании и социально-экономическую эффективность ее деятельности
- оптимальная модель мотивации позволяет рассчитать соотношение «затраты–результат труда» персонала и выявить причины, влияющие на существенные отклонения в показателях

Методология проекта

- Объект – ООО «АРК «Белуга»
- Предмет – модель мотивации персонала
- Цель – разработка модели мотивации ООО «АРК «Белуга»

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

Созданная в 2002г. ООО «АРК «Белуга» является одной из ведущих рыбоводных компаний области на которой выращивают самые ценные виды осетровых рыб:

Каспийская Белуга, Русский осетр, Стерлядь, Шип.

В 2018 г. компания запустила в работу полномасштабный
рыбоперерабатывающий комплекс общей площадью более 1 500 кв. м.

На предприятии работают 105 специалистов



Кадровое обеспечение

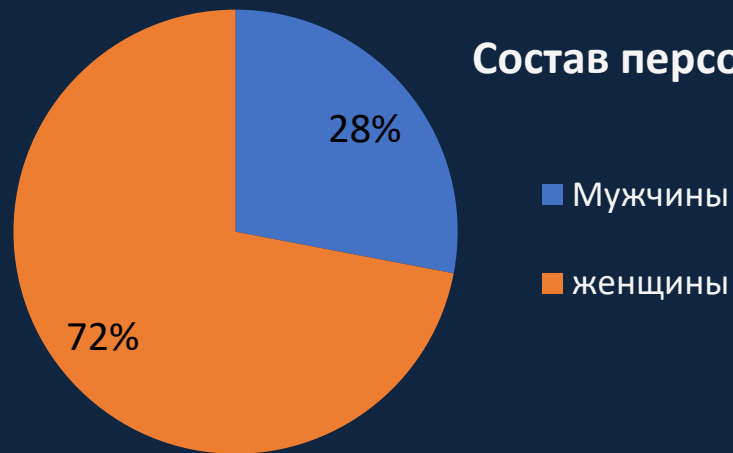
Структура персонала по квалификации



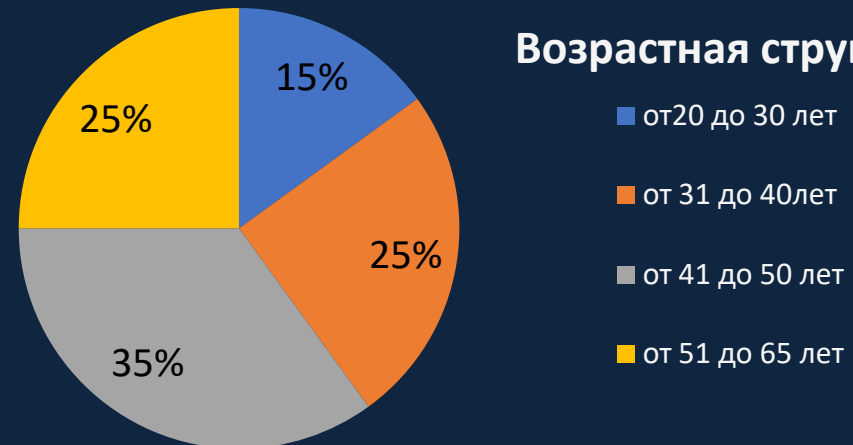
Структура персонала по образованию



Состав персонала



Возрастная структура



Основные проблемы, выявленные до старта проекта

слабая связь результатов
деятельности
сотрудников и
поощрений

отсутствие условий для
самореализации
потенциала персонала

низкий уровень
вовлеченности
сотрудников

высокая конфликтность и
неэффективность
внутренних
коммуникаций



SWOT анализ кадровой политики ООО «АРК «Белуга»»

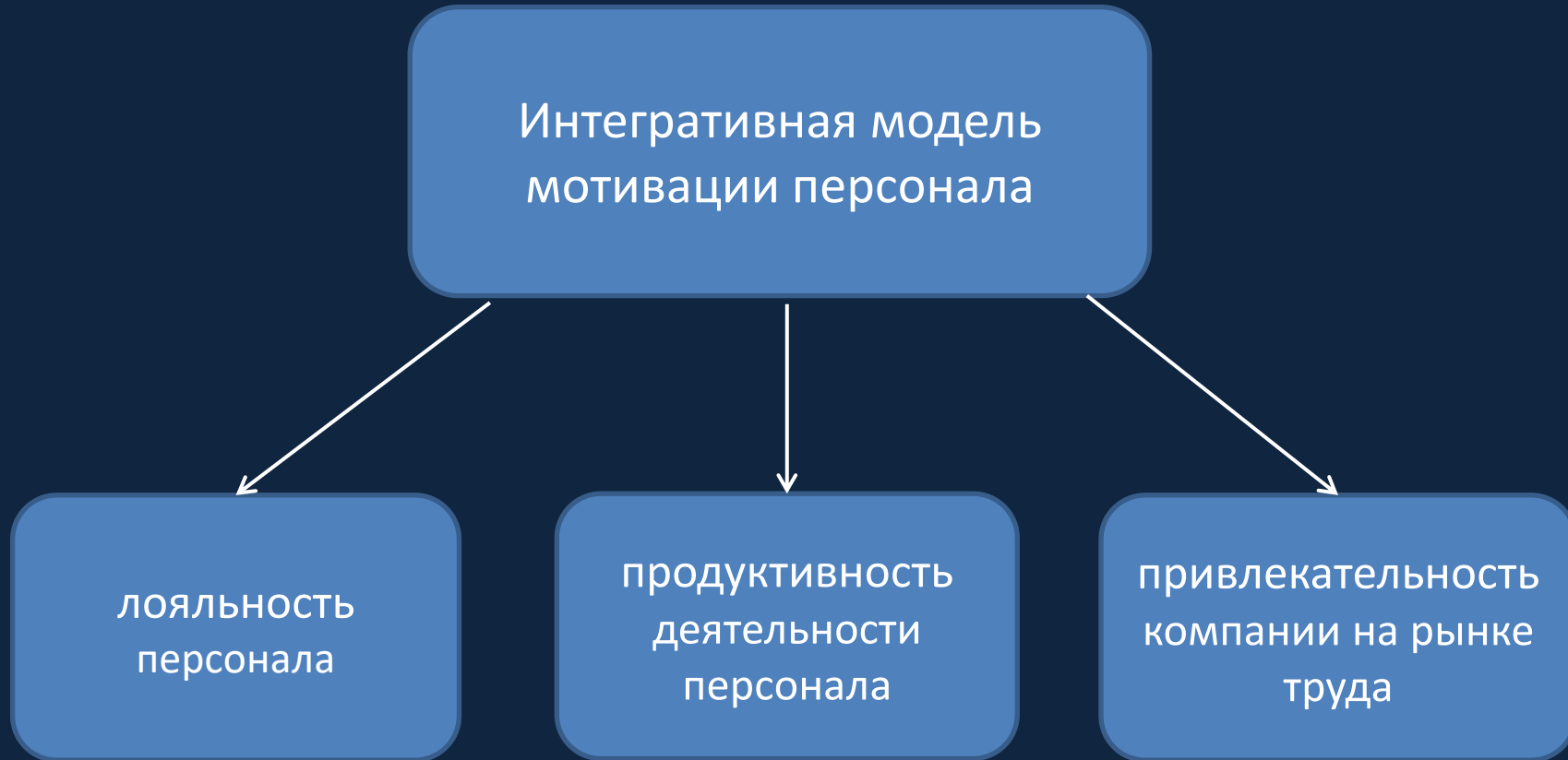
Сильные стороны	Возможности
<ul style="list-style-type: none">- финансово-экономическая стабильность предприятия на рынке- ориентация сотрудников работников на решение стратегических задач, стоящих перед компанией;- наличие высококвалифицированного персонала- оптимальные условия труда сотрудников	<ul style="list-style-type: none">- оптимизация расходов на содержание штата компании- создание условий для повышения квалификации сотрудников и их профессионального развития- внедрение системы корпоративного обучения- снижение текучести кадров- повышение эффективности деятельности сотрудников
Слабые стороны	Угрозы
<ul style="list-style-type: none">- отсутствие эффективной системы мотивации персонала- премиальная система «не привязана» к результатам и задачам работы компании- субъективное распределение дополнительных бонусов- ограниченные возможности карьерного развития сотрудников	<ul style="list-style-type: none">- ухудшение экономической ситуации в пост-ковидный период- низкая эффективность воздействия руководителей на подчиненных;- неэффективность внутренних коммуникаций;- безынициативность сотрудников

Диагностика персонала

Объект оценки	Сумма баллов по анкетам в процентах от максимального значения			
	Менее 30%	От 31-50%	От 51-90%	Более 90%
Удовлетворенность работой		+		
Развитие карьерного роста	+			
Мотивация	+			
Самореализация	+			
Лояльность	+			

Разработка модели мотивации ООО

«АРК «Белуга»»



Методы интегративной модели мотивации персонала

Материальные методы

- премия за выполненный объем работы
- премии за стаж\13 зарплата
- сертификаты на обед с семьей/друзьями в ресторане

Нематериальные методы

- торжественные вечера
- Звание «Лучший работник месяца», «Лучший работник года»
- Поощрение переводом хороших работников по горизонтали

Смешанные методы

- направление на семинар/конференцию
- «Обед с президентом»
- Отдельно оплачиваемое наставничество в рамках компании «по горизонтали»

График Ганта

Наименование мероприятий	кол-во дней	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
Анализ бизнес-идеи	28	■										
Разработка проектного задания	31		■									
Формирование команды проекта	30			■								
Определение контрольных точек проекта	31				■							
Расчет необходимых для его выполнения ресурсов	61					■	■					
Выявление рисков и способов их минимизации	61							■	■			
Создание конечного продукта проекта	31									■		
Контроль за продвижением проекта	30										■	
Управление вносимыми изменениями	31											■

Приблизительные затраты на внедрение модели мотивации

Наименование затрат	12.2021г., тыс.	2022г., тыс.
Премии	525	900
Оплата курсов повышения квалификации	23	340
Покупка спортивного инвентаря	10	25
Корпоративное обучение	10	120
Оплата сертификатов на обед с членами семьи или друзьями в лучших ресторанах города	10	120
Компенсация 10% стоимости детских путевок в лагеря	54	100
Покупка грамот, дипломов	1	20
Итого	633	1 625

РИСКИ ПРОЕКТА

ВНЕШНИЕ РИСКИ



```
graph LR; A[ВНЕШНИЕ РИСКИ] --> B["- неготовность учредителей к вложению дополнительных средств в мотивацию персонала  
- ухудшение экономической ситуации и необходимость сокращения расходов на персонал  
- несоответствие зарплаты персонала среднему уровню по региону или отрасли по аналогичной должности"]; C[ВНУТРЕННИЕ РИСКИ] --> D["- снижение со временем эффективности предложенных методов воздействия на сотрудников  
- сопротивление персонала нововведениям в системе мотивации  
- ошибки в определении результативности деятельности сотрудников"]; style A fill:#4a86e8,color:#fff; style B fill:#4a86e8,color:#fff; style C fill:#4a86e8,color:#fff; style D fill:#4a86e8,color:#fff;
```

- неготовность учредителей к вложению дополнительных средств в мотивацию персонала
- ухудшение экономической ситуации и необходимость сокращения расходов на персонал
- несоответствие зарплаты персонала среднему уровню по региону или отрасли по аналогичной должности

ВНУТРЕННИЕ РИСКИ

- снижение со временем эффективности предложенных методов воздействия на сотрудников
- сопротивление персонала нововведениям в системе мотивации
- ошибки в определении результативности деятельности сотрудников

Ожидаемые результаты от реализации проекта

1

- Повышение производительности труда на предприятии не менее, чем на 15%

2

- Повышение удовлетворенности трудом

3

- Благоприятный психологический климат в коллективе

4

- Уменьшение текучести кадров не менее, чем на 10 %

5

- Повышение прибыли не менее, чем на 5-7%

ВЫПУСКНОЙ АТТЕСТАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ «РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ООО «АРК «БЕЛУГА»

Благодарю за внимание

Барскова Елена Анатольевна
Тел. 8-996-913-83-35
Email barskova08@bk.ru

