



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВЯТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему :

«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ»

Разработал студентка гр.ЭКНБ-4602-05-64

Лобосова Татьяна Евгеньевна

Руководитель :

Доцент кафедры экономики

(уч.степень, должность, место работы)

Куклин Андрей Владимирович

КИРОВ 2018 г.

Цель работы – совершенствование системы управления организацией.

Достижение поставленной цели было обеспечено посредством решения следующих **задач** :

- изучить теоретические основы систему управления организацией;
- дать организационно-экономическую характеристику организации;
- проанализировать систему управления организацией и предложить пути ее совершенствования.

Объект исследования – Государственное бюджетное учреждение Республики Коми «Центр социальной защиты населения Княжпогостского района» (далее ГБУ РК «ЦСЗН Княжпогостского района).

Теоретическая и методическая основа работы – труды ведущих в данной области отечественных и зарубежных ученых.

Информационная база работы – бухгалтерская и финансовая отчетность организации за 2014-2016 гг.

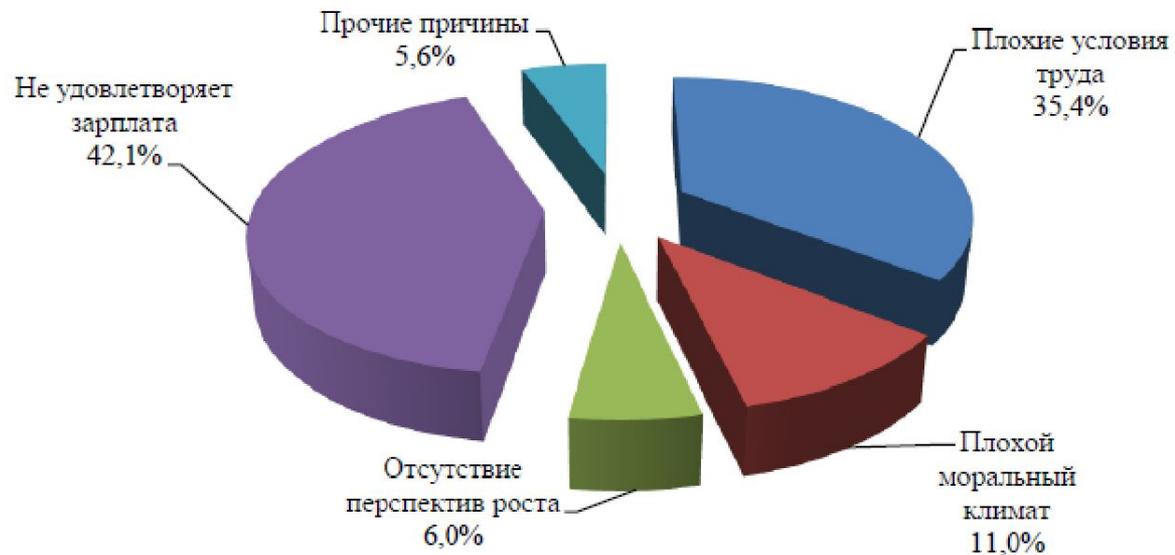
Общая характеристика организации

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.
1. Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	5419,5	5282,0	5156,2
2. Среднегодовая численность работников, чел.	112	104	87
3. Доходы, тыс. руб.	46829,0	46018,2	44750,5
4. Расходы, тыс. руб.	47858,0	46871,3	45193,2
5. Результат исполнения (дефицит/профицит), тыс. руб.	-1029,0	-853,1	-442,7
6. Доходы на 1 чел.	418,1	442,5	514,4
7. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	38847,8	37900,8	35925,4
8. Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	346,9	364,4	412,9
9. Фондовооруженность, тыс.руб.	48,4	50,8	59,3

Показатели по численности предприятия

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016г.
1. Численность работников на начало года, чел.	113	110	98
2. Принято в течении года, чел.	1	0	1
3. Выбыло в течении года, всего, чел.	4	12	23
в том числе:			
- в связи с сокращением численности персонала	-	3	-
- уволено по собственному желанию	1	2	17
- уволено за нарушение трудовой дисциплины	-	1	-
- уволено в связи с уходом на военную службу, учебу, пенсию	-	6	6
4. Численность работников на конец года, чел.	110	98	76

Причины неудовлетворенности персонала работой в 2017 г.



Анализ фонда оплаты труда

Показатели	2014 г.		2015 г.		2016 г.		Темп прироста 2016г. к 2014 г., %
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	
Фонд оплаты труда	38847,8	100	37900,8	100	35925,4	100	92,48
в т.ч. окладная часть	16813,3	43,28	16474,8	43,47	15501,2	44,07	92,20
районный и северный коэффициенты	15996,1	41,18	15606,2	41,18	14792,8	41,52	92,48
премии	6038,3	15,54	5819,8	15,36	5631,4	16,31	93,26

Проблемы стимулирования труда и пути их решения

Проблемы	Пути решения
Низкая заработная плата	Доплачивать рабочим за их переработки
Обучение работников ведется формально	Организовывать высокоэффективное обучение работников с участием профессиональных тренеров
Низкая моральная мотивация	Хвалить работников за полученные благодарности от клиентов, за личностные достижения. Исключить хамство в адрес работников со стороны руководства (наказывать руководителей, позволяющих себе подобное). Исключить резкое разделение работников по принципу "руководитель-рабочий" - в частности, предоставлять возможность посещения бассейна хотя бы раз в месяц простым работникам (сейчас это предусмотрено для руководителей, для простых работников нет), при корпоративных мероприятиях не накрывать столы руководству (либо не накрывать никому, либо минимально распределять средства на всех - например, купить только воду и фрукты). Поздравлять работников со значимыми датами.
Программы адаптации нет	Формально в коллективном договоре упоминается о доплате за наставничество, но на практике этого нет. Внедрить процедуру наставничества.
Предоставлять возможности карьерного роста	Проводить раз в год аттестации, в ходе которых будут выявляться особенно способные работники - таких работников определять в кадровый резерв и продвигать в должности. Стимулировать способных людей на личностный рост - предлагать дополнительное обучение, подбирать индивидуальную систему обучения.

Расчет суммарных затрат на проведение мероприятий по совершенствованию системы стимулирования ГБУ РК «ЦСЗН Княжпогостского района»

Наименование статьи затрат	Сумма, тыс. руб.
1. Затраты на обучение специалистов по работе с гражданами (1 раз в год групповые тренинги)	25
2. Доплаты за переработки	В среднем увеличение ФОТ на 10%
3. Годовые дополнительные затраты на обучение сотрудника отдела кадров	15
4. Затраты на выполнение аттестационных мероприятий	10
5. Затраты на моральное стимулирование персонала (корпоративные подарки, стенды, бассейн)	50
6. Затраты на организацию внутренних тренингов	15
Итого	115

Благодарю за внимание!
