

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
КУРСКАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ БИЗНЕС-ШКОЛА
АТТЕСТАЦИОННАЯ РАБОТА НА ТЕМУ:
«РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
МОТИВАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ В СИСТЕМЕ
УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ»**

Выполнил:
Адамов Михаил Алексеевич
Научный руководитель:
к.э.н., доцент Алехина А.А.

Объект, цель:

- **Объектом** исследования являются мотивационные механизмы, применяемые в управлении персоналом, а предметом – персонал МБУ «СШ «Медведь».
- **Цель** выпускной квалификационной работы - предложение практического комплекса мер по совершенствованию системы мотивирования и стимулирования труда сотрудников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Медведь».

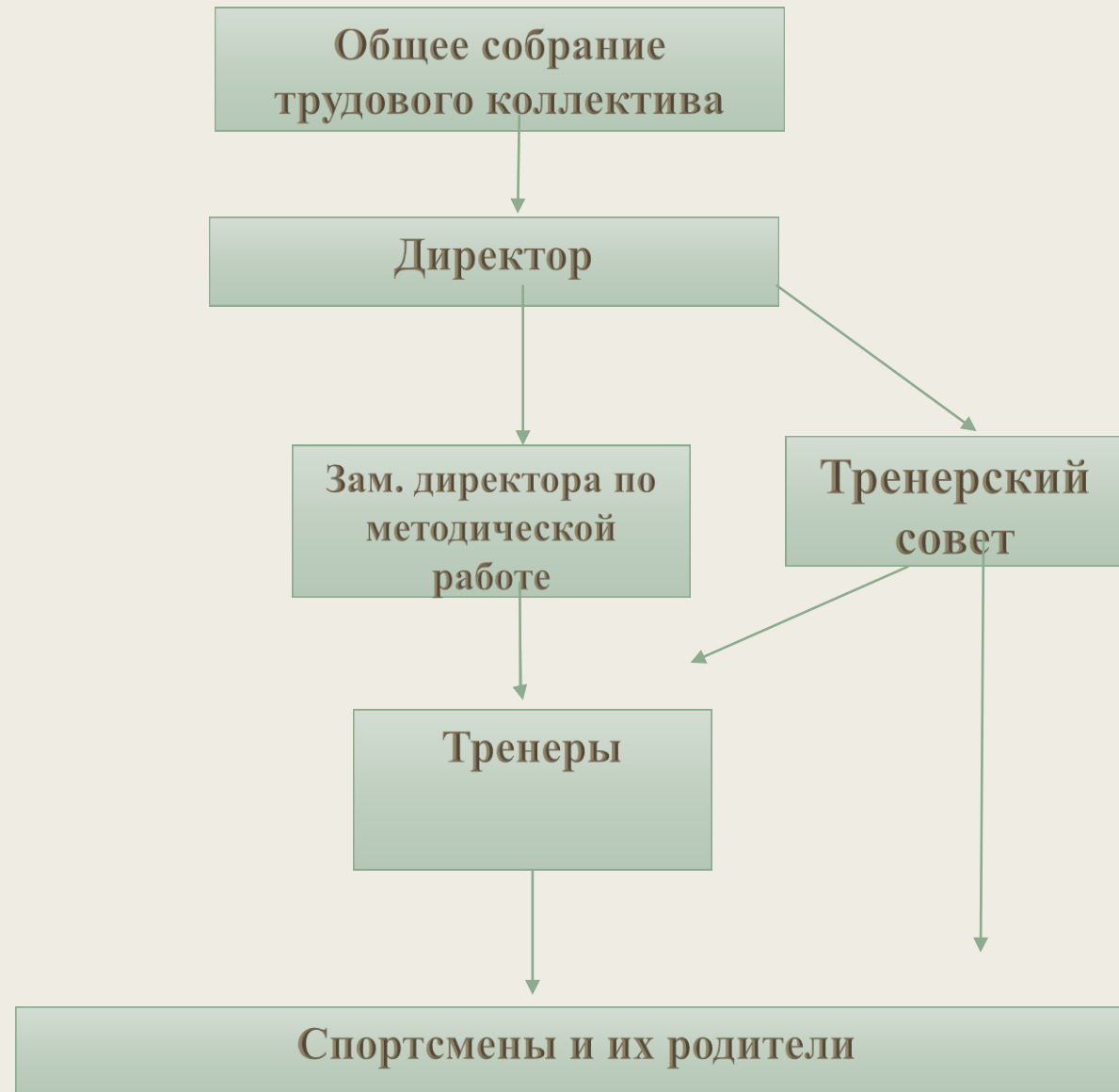


Рисунок 1 Организационная структура управления СШ «Медведь»

Таблица 1

Уровень образования тренеров-преподавателей

Наименование показателя	2019	2020	2021
Общее количество тренеров-преподавателей/штатных	13	13	14
Тренеры-преподаватели штатных	13	13	14
- Высшее проф. образование	3	3	4
- Высшее образование	9	9	9
- Среднее - специальное	1	1	1
Квалификации:			
- высшая категория	1	1	3
-1 категория	2	2	0
-2 категория	0	0	10
- без категории	11	11	1

Источник: таблица разработана автором

Таблица 2

Сведения о средней заработной плате сотрудников учреждения за 2018-2020 год

Наименование показателя	Значение показателя		
	2018 г.	2019 г.	2021 г.
Средняя заработная плата сотрудников учреждения (руб).	28195,88	28530,1	29703,46
в том числе:			
- административный персонал	27292,2	28208	30116
- тренерско-преподавательский состав	29703,46	30214	31119,7
- прочий (технический, обслуживающий, учебно-вспомогательный) персонал	11280	12130	12792

Источник: таблица разработана автором.

Таблица 3
 Отчет об исполнении муниципального задания СШ
 «Медведь» за 2018-2021 гг.

Наименование показателя	Запланированный фактический результат	и	Годы		
			2018 г.	2019 г.	2021г.
Численность обучающихся	Запланировано в муниципальном задании	в	513	513	510
	Фактический результат		513	513	510

Источник: таблица разработана автором.

Таблица 4

Выполнение спортивных разрядов обучающимися спортивной школы

Наименование показателя	2018	2019	2020
Дзюдо			
Массовые разряды	119	189	191
I разряд	20	-	-
КМС	10	5	5
МС	-	-	-
Пауэрлифтинг			
Массовые разряды	19	39	42
I разряд	4	-	3
КМС	4	1	1
МС			

Источник: таблица разработана автором.

Таблица 5
Матрица SWOT-анализа МБУ «СШ «Медведь»

Внутренняя среда	Сильные стороны	Слабые стороны
	Квалифицированный тренерский состав Большое число занимающихся Отбор перспективных спортсменов Бесплатное обучение Наличие минимально необходимой материально-технической базы Единственная в Железнодорожном округе спортивная школа Сеть спортивных залов в разных частях г. Курска Отделения рукопашного боя и пауэрлифтинга как единственные среди спортивных школ г.Курска	Тренера не прошли обучения по работе с инвалидами Не проводятся специализированные соревнования (для инвалидов и кат-групп) Слабая базовая подготовка дзюдоистов (не изучаются комплексы ката) Малое число спортсменов-разрядников
Внешняя среда	Возможности	Угрозы
	Развитие патриотического воспитания посредством спортивных мероприятий Работа в разных округах г. Курска База для работы с федеральными программами такими как развитие ГТО	Слабое информирование населения г. Курска о работе спортивной школы Объединение и поглощение другими спортивными школами и физкультурно-оздоровительными центрами

Источник: таблица разработана автором.

Таблица 6

Мотивация труда в зависимости от принадлежности к определенной группе работников.

Мотивационный фактор	Социальная группа, для которой значимость указанной мотивации наиболее высока
Повышение размера заработной платы	Рабочие, спортсмены, руководители: стаж работы в организации 3–4 года
Улучшение социально-бытовых условий	Рабочие, спортсмены, руководители: стаж работы в организации свыше 15 лет
Отсутствие угрозы сокращения	Спортсмены: стаж работы в организации менее 5 лет
Усиление связи заработной платы от результатов работы	Рабочие, спортсмены, руководители: стаж работы в организации 10–15 лет
Получение более интересной творческой работы	Спортсмены: молодые сотрудники до 30 лет, стаж работы до 2-х лет
Улучшение условий труда	Рабочие, спортсмены: не зависимо от стажа
Возможность обучения, повышения квалификации	Рабочие, спортсмены, руководители: стаж работы 1–2 года и 10–15 лет
Улучшение организации труда	Спортсмены: стаж работы 3–4 года

Источник: таблица разработана автором.

Таблица 7

Стимулы мотивации труда, не требующие инвестиций

Наименование	Результат
Поздравления с днём рождения	Список именинников организации на информационной доске, «теплые» поздравления, подарок от всех, кто работает в организации («в складчину»)
«Витрина успехов» или «доска почета»	Можно также размещать вырезки из газетных изданий, где в положительном плане отмечена деятельность работающих в организации. Также можно зачитывать отзывы клиентов. В особенности хорошо, если достижения будут связаны с целевыми установками организации на текущий год.
Вымпелы и кубки лучшему работнику	Результативно, когда параметры присуждения вымпела или кубка объективны, достижимы и понятны
«Легенды организации»	Люди, которые давно работают в организации и внесли весомый вклад в ее образование и развитие
Прописанные критерии и этапы горизонтального и вертикального карьерного роста	Карьерная лестница, звенья разрядов в пределах одной должности. Назначение опытного сотрудника организации наставником новому работнику также может анализировать как параметр карьерного роста.

Источник: таблица разработана автором.

Таблица 8

Развитие материальной базы поощрения сотрудников МБУ «СШ «Медведь»

Новые финансовые ресурсы	Имеющиеся возможности	Сроки	Ответственные
Развитие платных услуг	Наличие материально-технической базы	До 1.07. 2021 г.	Директор, замдиректора по МР
Открытие платных групп по подготовке к сдаче ГТО	Наличный состав тренеров	До 1.07. 2021 г.	Директор, замдиректора по МР т

Источник: таблица разработана автором.

Таблица 9

План мероприятий по оптимизации расходов бюджета МБУ «СШ «Медведь»

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок предоставления информации	Ответственные
1	При формировании расходов на оплату труда, установления стимулирующих выплат работникам учреждения применять системы критериев и показателей эффективности труда сотрудников в соответствии с должностными обязанностями	Ежеквартально до 3 числа месяца, следующим за отчетным кварталом	Директор Главный бухгалтер
2	Применять при начислении заработной платы работников оптимальное соотношение гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок	Ежеквартально до 3 числа месяца, следующим за отчетным кварталом	Директор
3	Дифференцировать оплату труда основного и прочего персонала учреждения	Ежеквартально до 3 числа месяца, следующим за отчетным кварталом	Главный бухгалтер
4	Оптимизировать расходы учреждения на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения	Ежеквартально до 3 числа месяца, следующим за отчетным кварталом	Директор Главный бухгалтер
5	При заключении договоров со сторонними лицами проводить мониторинг предоставления средств бюджета юридическим лицам	Ежеквартально до 3 числа месяца, следующим за отчетным кварталом	Юрист-консультант Главный бухгалтер
6	Предусмотреть в текущем году сокращение расходов выделенных бюджетных ассигнований на содержание учреждения до 2,5% (муниципальные закупки)	Ежеквартально до 3 числа месяца, следующим за отчетным кварталом	Директор
7	Проводить мониторинг оптимизации расходов на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	Ежеквартально до 3 числа месяца, следующим за отчетным кварталом	Заместитель директора по методической работе

Источник: таблица разработана автором.

Таблица 10

План-график реализации мероприятий по организации профессионального обучения работников

Мероприятие	Сроки выполнения	Ответственное должностное лицо/ Исполнители
Разработка методики предоставления оплаты обучения персонала за счет организации	1 месяц	Начальник отдела кадров
Согласовать и утвердить методику предоставления оплаты обучения персонала за счет организации	1 неделя	Начальник отдела кадров
Разработать новые формы для учета потребности в обучении	1 неделя	Начальник отдела кадров
Внести исправления в Положение об обучении персонала	1 неделя	Начальник отдела кадров
Выявить потребность в обучении	1 неделя	Начальник ОК, старший тренер
Составить и согласовать план по обучению	2 недели	Начальник ОК, старший тренер
Утвердить план по обучению молодых специалистов	3 рабочих дня	Начальник ОК, старший тренер
Составить проект бюджета на год по обучению	1 неделя	Начальник ОК, старший тренер
Утвердить бюджет по обучению	3 рабочих дня	Начальник ОК, старший тренер
Организовать сбор и обобщение заявок–заявлений на обучение	1 неделя	Начальник ОК, старший тренер
Контролировать исполнение бюджета и плана по обучению	Постоянно	Начальник отдела кадров

Источник: таблица разработана автором.



**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**