

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://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/170821>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

Введение 3

Глава 1. Анализ процесса формирования трудовых ресурсов (на примере ЗАО «Европлан») 5

Глава 2. Анализ внешней и внутренней среды предприятия 9

2.1. Анализ удовлетворенности персонала трудом и его оплатой 19

2.2. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы мотивации на ЗАО «Европлан» 22

Заключение 28

Список использованной литературы 31

Введение

Полная занятость в экономике нашей страны в период застоя, создание новых рабочих мест за счет дополнительных капиталовложений, сокращения продолжительности рабочего дня и увеличения отпусков привели к росту дефицита на рынке труда. Научно-технический прогресс и организационные нововведения, улучшая условия труда, предъявили новые требования к уровню знаний и психофизиологическим возможностям человека. Это, в свою очередь, увеличило дефицит высококвалифицированных кадров и кадров, отвечающих психофизиологическим требованиям производства. Командно-административные методы руководства, не обладая гибкими средствами управления, не смогли эффективно устранить или уменьшить социальную напряженность, вызванную потребностью в повышении качества жизни и, прежде всего, качества трудовой жизни, которое находит свое выражение в достойных человека условиях труда и возможности участия каждого работника в управлении делами организации. Повышения чувства удовлетворенности трудом при одновременном улучшении использования персонала стало невозможным достичь, стремясь к прагматической цели — выполнению плана торговли любыми средствами. Административные методы в организациях торговли, направленные на руководство людьми, не замечали человека, не считались с его потребностями. В современных социально-экономических условиях «человеческий фактор» приобретает особое значение, так как от квалификации персонала, психологического климата в коллективе, умения управленцев всех уровней создавать условия для управления персоналом зависят успехи экономической деятельности предприятий, фирм, компаний и, следовательно, страны в целом.

С учетом сказанного, актуальность выбранной для дипломного проекта темы «Формирование системы материального стимулирования на предприятии торговли ЗАО «Европлан» не вызывает сомнений. Целью настоящей дипломной работы является изучение и выбор способов мотивации персоналом, разработка системы мотивации труда на предприятии с целью повышения эффективности управления персоналом организации торговли, заинтересованности каждого члена коллектива в результатах своего труда и следовательно по повышению деятельности предприятия в целом.

С этой целью в работе решались следующие задачи:

1. Рассматривались мотивы трудового поведения и базовые концепции мотивации;
2. Исследовались основные теории мотивации;
3. Исследовались Методы управления материальным стимулированием персонала на предприятиях торговли;
4. Рассматривалась характеристика предприятия и его деятельность;
5. Производился анализ преимуществ и недостатков системы мотивации на ЗАО «Европлан».

Результатом исследования в данной дипломной работе являются рекомендации по совершенствованию системы мотивации деятельности членов трудового коллектива.

Глава 1. Анализ процесса формирования трудовых ресурсов (на примере ЗАО «Европлан»)

Предприятие «Европлан» является закрытым акционерным обществом. ЗАО «Европлан СПб» находится по адресу: 197101, СПб, ул. Кропоткина, д. 1, оф. 330, тел. 332 – 12 – 22. ЗАО «Европлан СПб» является Санкт-Петербургским филиалом компании ЗАО «Европлан».

ЗАО «Европлан» основана в 1999 г. Лицензия на осуществление лизинговой деятельности № 1048 от 04.11.2002 г.

Основным видом деятельности компании являются услуги по лизингу: автомобильного и грузового транспорта, специализированной строительно-дорожной техники, производственного оборудования, горнодобывающего оборудования, авиатехники.

ЗАО «Европлан СПб» предоставляет возможность оформления в лизинг любого оборудования. При этом, в качестве лизинга может выступать как новая, так и поддержанная техника.

Предметом договора лизинга может выступать следующее имущество:

- Авиатехника
- Автомобильный транспорт
- Горная техника
- Водный транспорт
- Горнодобывающее оборудование
- Грузовой транспорт
- Деревообрабатывающее оборудование
- Дорожно-строительная техника
- Железнодорожный транспорт
- Здания и сооружения
- Лесозаготовительное оборудование
- Медицинская техника
- Metallургическое оборудование
- Нефте- и газодобывающее оборудование
- Оргтехника
- Строительная техника
- Телекоммуникационное оборудование

- Торговое оборудование
- Энергетическое оборудование
- Иное специальное оборудование

Сегодня компания работает со всеми видами сделок размером от 20 тысяч до 10 миллионов долларов, сроки лизинга 1-5 лет, лизинговая маржа 3-5%, ставка кредита 10-14% в рублях и 15-30% в валюте, аванс 15-30%.

Компания ЗАО «Европлан» осуществляет свою деятельность во многих регионах России (Северо-Западный, Центральный, Приволжский, Южный, Уральский, Сибирский Федеральные округа), планируется значительное расширение географических границ деятельности как за счет установления партнерских отношений с региональными компаниями, так и за счет открытия представительств в крупнейших городах регионов.

Компанией ЗАО «Европлан СПб» налажены деловые связи с ведущими зарубежными и отечественными поставщиками и производителями, многие из которых представляют скидки и товарные кредиты, что делает лизинг более привлекательным для всех участников сделки.

Интересы ЗАО «Европлан» лежат не только в предоставлении лизинговых услуг, но также в предоставлении консультационных услуг в лизинговой сфере. Компания состоит в российских лизинговых ассоциациях, являясь активным участником их деятельности. В 2002 году ЗАО «Европлан» вступила в Северо-Западную Лизинговую Ассоциацию. Одной из стратегических задач, стоящих перед компанией, является вступление в Ассоциацию Европейских Лизинговых Компаний.

ЗАО «Европлан СПб» имеет линейно - функциональную организационную структуру.

Аппарат управления:

- Ген. Директор ЗАО «Европлан СПб»,
- Заместитель директора, Коммерческий директор,
- Заместитель директора, Финансовый директор,
- Главный бухгалтер.

Структура управления предприятия представлена на рис. 2.1.

Рис. 1. Организационная структура управления ЗАО «Европлан СПб»

Организационная структура компании включает:

Аппарат Управления – 4 чел.

Финансовый отдел – 6 чел.

Коммерческий отдел – 11 чел.

Общая служба – 15 чел.

Маркетинговая служба – 2 чел.

Схема организационной структуры управления ЗАО «Европлан СПб» представлена на рис. 2.2

Список использованной литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая от 30.11.1994. № 51-ФЗ, часть вторая от

- 26.01.1996. № 14-ФЗ). Принят Государственной Думой Федерального Собрания РФ часть первая — от 21.10.1994, часть вторая — от 22.12.1995 (с изм. и доп.). Редакция ФЗ от 26.11.2002. № 152-ФЗ.
2. Налоговый кодекс РФ часть вторая от 5.08.2000. № 117-ФЗ (принят Государственной Думой Федерального Собрания РФ от 19.07.2000). Глава 25 Налог на прибыль организаций. Введена ФЗ от 06.08.2001. № 110-ФЗ.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. №197-ФЗ (принят Государственной Думой Федерального Собрания РФ от 21.12. 2001). Редакция ФЗ от 24.07.2002. № 97-ФЗ, от 25.07,2002. № 116-ФЗ. Трудовой кодекс Российской Федерации. СПб.: 000 «Лекс Стар», 2002. 208 с.
4. Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (с изм. и доп. от 24 ноября 1995 г., 1 мая 1999 г., 30 декабря 2001 г.). Российская газета от 28 апреля 1992 г.
5. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Утвержден Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 37 от 21 августа 1998 г.
6. ОК 016-94 Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов/У тв, Постановлением Госстандарта России от 26.12.1994. ХQ 367.
7. Постановление Госкомстата России от 24.11.2000 г. № 116 «Об утверждении инструкции о составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении организациями форм федерального государственного статистического наблюдения» // Бюллетень Минтруда России. 2001. № 1.
8. Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по общеотраслевым должностям служащих. Утв. Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 06.06.1996 № 32.
9. Айзенк Г., Вильсон Г. Как измерить личность / Пер. с англ. М.: Когито-Центр, 2000. 281 с.
10. Антонов В. Г. Эволюция организационных структур // Менеджмент в России и за рубежом, 2000. № 1.
11. Беляцкий Н. П. и др. Управление персоналом: Учеб. пособие / Беляцкий Н. П., Велеско С. Е., Ройш П. М.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. 352 с.
12. Берд П. Тайм-менеджмент: Планирование и контроль Времени / Пер. с англ. К. Ткаченко. М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001. 288 с.
13. Бернет Дж., Морнати С. Маркетинговые коммуникации: интегрированный подход / Пер. с англ. под ред. С. Г. Ёжук. СПб.: Питер, 2001. 864 с.
14. Бландел Р. Эффективные бизнес-коммуникации. Принципы и практика в эпоху информации. СПб.: Питер, 2000. 384 с.
15. Большаков А. С., Михайлов В. И. Современный менеджмент: .теория и практика. СПб.: Питер, 2002. 416 с.
16. Борисова Е. А. Оценка и аттестация персонала. СПб.: Питер, 2002. 256 с.
17. Виханский О. С. Стратегическое управление: Учебник. Изд. 2, перераб. и доп. М.: Гардарики, 2000. 296 с.
18. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. Изд. 3. М.: Гардарики, 2001. 528 с.
19. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. Изд. 2, исправленное М.: ЭКСИМО-Пресс, 2001. 480 с.
20. Герчикова И. Н. Менеджмент: Учебник. Изд. 3, перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2000. 501 с.
21. Голубков Е. П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика. Изд. 2, перераб. и доп. М.: Финпресс, 2000. 464 с.
22. . Дафт Р. Л. Менеджмент. СПб.: Питер, 2000. 823 с.
23. Деловое администрирование / Под общей редакцией О. А. Страховой. СПб.: Питер, 2001. 176 с.
24. Дойль П. Маркетинг-менеджмент и стратегии. Изд. 3 / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Катуревского. СПб.: Питер, 2002. 544 с.
25. Сорокина М.В. Менеджмент в торговле. – СПб, Бизнес-пресса, 2004.464 с.
26. Кочеткова А.И. Психологические основы современного управления персоналом. М., Академический проспект, 2000. 352 с.
27. Курицын А. Н. Секрет эффективной работы: опыт США и Японии для предпринимателей и менеджеров. — М.: Изд-во стандартов, 2004.
28. Лапыгин Ю. Н. , Эйдельман Я.Л. Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М., Наука, 1996 109 с.
29. . Литвинюк А.А. Если персонал не заинтересован в работе. Современная торговля, 2001 г. №7.
30. Цветаев В.М. Управление персоналом. СПб, Питер, 2000.

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://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/170821>