

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы – **«Совершенствование системы мотивации и оплаты труда сотрудников ГБУЗ МО «Люберецкая районная больница № 1».**

Слайд 2

Цель работы - разработать предложения по совершенствованию системы мотивации и оплаты труда персонала на предприятии.

Задачи данной работы Вы можете увидеть на данном слайде.

Слайд 3

ГБУЗ МО «Люберецкая районная больница №1» является некоммерческой организацией, финансируемой частично за счет средств бюджета Московской области и частично за счет средств обязательного медицинского страхования на основе сметы.

Место нахождения Учреждения:140050, Московская область, Люберецкий район, г.п. Красково, ул. Карла Маркса, д. 90.

Организационная структура ГБУЗ МО «Люберецкая районная больница №1» показана на рисунке презентации.

Система оплаты труда в ГБУЗ МО «Люберецкая районная больница № 1» повременная и сдельная. При повременной оплате труда заработная плата начисляется за определенное количество времени независимо от количества выполненных работ. На предприятии предусмотрено стимулирование работников. Установление системы стимулирования и других форм материального поощрения производится администрацией организации по согласованию с руководителем.

Слайд 4

Классификация нормативно-методических документов

ГБУЗ МО «Люберецкая районная больница № 1» представлена вашему вниманию на схеме.

В организации разработаны должностные инструкции для всех работников аппарата управления, а для ключевых специалистов - тарифно-квалификационные характеристики.

Слайд 5

Оценка использования фонда заработной платы в целом по учреждению и категориям персонала за период 2014-2015 г. показана в таблице на слайде презентации.

Данные таблицы свидетельствуют о том, что план по фонду заработной платы в 2014 г. выполнен на 97,91%. Экономия составила 1438,4 тыс. руб., что может являться положительным результатом работы, но при условии, что эта экономия не ведет к уменьшению объема выполняемых работ и снижению качества обслуживания населения. Она образовалась за счет отклонения фактического фонда от планового по всем категориям работающих из-за недоукомплектованности учреждения персоналом.

Слайд 6

Льготы, предоставляемые сотрудникам, представлены на слайде презентации.

Слайд 7

Оценка обеспеченности ГБУЗ МО «Люберецкая районная больница №1» кадрами за период 2014-2015 гг., чел. – таблица на слайде презентации.

Из приведенных данных можно отметить, что план по численности работников на 2015 год в целом выполняется на 94,5%, в том числе:

- план врачебного персонала - на 91,8%;
- план среднего медицинского персонала - на 96,1 %;
- план младшего медицинского персонала - на 88,5%;
- план прочего персонала - на 100%.



**Дипломный доклад
990 руб.**

- ✓ Оплата после выполнения
- ✓ Любые дисциплины
- ✓ Срок от 1 часа

Почта: 9186862@mail.ru
Телефон: 8-919-918-6862

Вакадеме.ру

Слайд 8

Проводя анализ динамики изменения коэффициентов за период 2014 - 2015 гг., необходимо отметить наличие тенденции снижения значений коэффициента обновления трудовых ресурсов и коэффициента выбытия. Однако, значение коэффициента текучести кадров увеличилось. Следовательно, руководству организации необходимо установить конкретные причины, явившиеся основанием для увольнения, и принять меры по их ликвидации.

Основными причинами увольнения стали:

- низкий уровень заработной платы работников бюджетной сферы;
- неудовлетворенность графиком работы;

- морально тяжелая работа, требующая эмоциональной устойчивости и навыков общения с людьми, оказавшимися в сложной ситуации.

Слайд 9

Схема формирования и распределения средств оплаты труда ГБУЗ МО «Люберецкая районная больница № 1» продемонстрирована на слайде.

Главный недостаток имеющихся в наличии в российском здравоохранении форм оплаты труда заключается в том, что в них отсутствует материально-экономический стимул к увеличению интенсивности и производительности труда.

Слайд 10

Итак, в организации, существует такая проблема, как текучесть кадров, причем недостаток кадров наблюдается по многим врачебным должностям. Наибольший процент причин увольнений персонала занимает увольнение по причине «низкий уровень заработной платы». Учреждению предложено создать новую, учитывающую влияние всего комплекса факторов систему мотивации труда с целью повышения его производительности.

Перечень обязанностей заместителя главного врача по кадрам достаточно широкий, это приводит к нехватке врачебных специалистов по определенным направлениям, в связи с этим предлагается следующая структура кадровой службы организации – рисунок на слайде.

Слайд 11

В целях поиска и подбора персонала должны быть определены требования, предъявляемые к выполнению функций, и численности людей для эффективной реализации этих требований. Имеются два возможных источника набора (см. рис. На слайде презентации): внутренний (из работников организации) и внешний (люди, до того не связанные с организацией). Как внешний, так и внутренний источники набора имеют свои преимущества и недостатки. Это должны иметь ввиду работники кадровой службы.

Слайд 12

В работе нами также были рассчитаны параметры уравнения методом наименьших квадратов при помощи математического модуля встроенного в программу Excel. Прогноз внебюджетных доходов ГБУЗ МО «Люберецкая районная больница № 1» на 2016 год при помощи прямой – график на слайде презентации.

Слайд 13

Согласно полученным результатам наиболее точно динамику внебюджетных доходов ГБУЗ МО «Люберецкая районная больница № 1» за период 2012 - 2015 гг. описывает полином 2-ой степени (коэффициент детерминации R^2 равен 0,94) – рисунок на слайде.

Расчеты показали, что вероятнее всего, внебюджетные доходы организации в 2016 году увеличатся относительно 2015 года и составят примерно 173000 тыс. руб. функции 2-ой степени (прогноз ~ 173000 тыс. руб.).

Таким образом, по результатам проведенного анализа использования кадров на предприятии, по сведениям кадровой службы, а также на основании личных наблюдений предложены пути совершенствования использования кадров: повышения качества кадрового менеджмента путем совершенствования оргструктуры и деятельности кадровой службы; совершенствования процесса привлечения и методов подбора персонала; совершенствования системы мотивации труда.

Слайд 14

Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.