

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии! Тема моей ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА) – «Анализ и совершенствование системы мотивации деятельности в современной организации».

Целью исследования является разработка предложений по совершенствованию системы мотивации труда персонала в ООО «Ривьера».

Общество с ограниченной ответственностью «Ривьера» (далее ООО «Ривьера»), было образовано в марте 1998 года. Основным видом деятельности розничная торговля обувью и аксессуарами с ценовым сегментом низкий плюс и средний. На данный момент ООО «Ривьера» включает в себя 5 торговых точек, общая площадь которых составляет 558 кв. метров.

ООО «Ривьера» относится к предприятию крупного бизнеса т.к. средняя численность сотрудников за отчетный период составила более 500 человек.

За 2018 год компания ООО «Ривьера» увеличила выручку на 38% за счет увеличения объемов продаж обуви. Прибыль до налогообложения выросла на 208%.

За 2018 год деятельности удельный вес изменился в сторону увеличения продаж ботинок и полуботинок, сапог, полусапог, туфель и аксессуаров. Удельный вес продаж прочих товаров упал на 80%, а удельный вес продаж по ассортиментной группе "босоножки" остался на прежнем уровне.

Структура руководства предприятия имеет обычную для многих торговых предприятий модель. Во главе руководства стоит Генеральный директор. Генеральный директор несет ответственность за выполнение обществом: договорных обязательств; обязательств перед государственным бюджетом, перед коллективом и отдельными работниками общества; действующего законодательства; требований по представлению государственной отчетности; правил безопасности производства, санитарно-гигиенических норм, требований по защите здоровья работников предприятия, охране окружающей среды.

Рассмотрим систему управления персоналом в ООО «Ривьера» на основании отчета о движении работников и состоянии трудовой дисциплины ООО «Ривьера».

Из анализа видно, что в организации преобладают рабочие (85%). За отчетный период было принято начало 2018 года. Прибыло за отчетный период 38 человек, выбыло за отчетный период 48 человек.

Анализируя основные кадровые процессы в ООО «Ривьера» можно сделать следующие выводы: за 3 года среднесписочная численность увеличилась на 4,8%. Количество принятых человек увеличилось, но также увеличилась и текучесть кадров с 13,17% в 2016 году до 20,35% в 2018 году.

Из анализа видно, что в организации преобладают руководители в возрасте 31-35 лет. Среди специалистов преобладает также возрастная группа 31-35 лет. Среди рабочих преобладает возрастная группа до 30 лет. Меньше всего в организации работников свыше 50 лет. Данный вывод негативен, потому что это означает, что привлечение старшего поколения не является значимым направлением кадровой работы.

В организации преобладают женщины. В общем, по организации преобладают работники со стажем от 1 до 3 лет. Среди руководителей преобладают те, у кого стаж от 1 до 3 лет и от 5 до 10 лет. Среди специалистов преобладают те, кто работает в организации от 1 до 3 лет. Среди рабочих преобладают те, у кого стаж работы от 1 до 3 лет.

Большинство руководителей имеют высшее образование. Среди специалистов также большинство персонала с высшим образованием. Однако среди рабочих наименьшее число работников имеют высшее образование. Это говорит о том, что на рабочих специальностях достаточно иметь среднее профессиональное образование.

Исходя из проведенного анализа деятельности системы управления персоналом, можно сделать вывод, что система управления персоналом в ООО «Ривьера» является эффективной.

Рассмотрим особенности материальной мотивации персонала ООО «Ривьера». При изучении данной системы была разработана анкета для опроса сотрудников ООО «Ривьера» (см. Приложение). Указанная анкета состоит из 12 вопросов и представлена для заполнения пятистам сотрудникам компании ООО «Ривьера».

Большая часть сотрудников считает, что принцип справедливости оплаты труда в ООО «Ривьера» не выполняется. Система премий не нацелена на премирование определенных достижений в труде, поощрения высоких

трудовых затрат персонала, что вызвано отсутствием количественных и качественных показателей оценки труда персонала.

При оценке значимости факторов мотивации в шкале ценностей каждого сотрудника именно материальные факторы получили наивысшие оценки.

Люди, работающие по найму, рассчитывают, прежде всего, на материальное вознаграждение, поэтому система мотивации сотрудников в ООО «Ривьера» должна быть направлена на поощрение производительности, творчества, исполнительности и инициативы – всех тех качеств, которые способствуют эффективной деятельности и приводят к достижению стратегических целей компании.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что система оплаты труда в ООО «Ривьера» должна быть проанализирована руководством и быть принята во внимание, необходимо повышать качество обслуживания клиентов, а также стимулировать специалистов к развитию и повышению их профессионализма.

Анализируя данные опроса, можно указать, что работники отмечают тот факт, что повышение квалификации оказывает существенное влияние на эффективность работы персонала предприятия. Необходимо уделить этому направлению работы больше внимания.

Показатель текучести кадров свидетельствует о недостаточной мотивации труда работников. Наблюдается неудовлетворенность трудом, нет причастности к деятельности предприятия.

В системе мотивации в ООО «Ривьера» наблюдаются некоторые проблемные места, которые можно ликвидировать при соблюдении рекомендаций, представленных далее.

В связи с этим были разработаны и предлагаются к использованию мероприятия в области совершенствования системы мотивации труда персонала. Предложения позволят:

- изменить методы мотивации трудовой деятельности персонала с целью повышения их эффективности;

- разработать более целесообразную систему соответствия условий премирования задачам и целям предприятия;

- повысить фактическую заработную плату сотрудникам одновременно с увеличением эффективности работы организации.

Первым мероприятием является изменение структуры переменной части заработной платы работников.

В связи с этим изменение структуры дохода работника предприятия в сторону увеличения удельного веса премиальной части будет являться мотивационным стимулом.

Одновременно предлагается внедрить предложение для сотрудников компании, «Приведи друга» с помощью, которой действующие сотрудники смогут увеличить свой доход, а компания снизит затраты на поиск персонала.

Таким образом, разработанные мероприятия являются эффективными с экономической точки зрения. Они способствуют совершенствованию системы мотивации в ООО «Ривьера», что подтверждается полученными данными и представленными расчетами. Происходит общее увеличение заработной платы сотрудников, но только при росте выручки предприятия. При увеличении выручки на 10% прирост прибыли составит 14,5%.

Таким образом, цель работы достигнута. Спасибо за внимание!
Доклад окончен.