

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы - **«Проект мероприятий по совершенствованию системы стимулирования труда персонала»**.

Актуальность данной темы объясняется тем, что для решения многообразных задач, поставленных перед организацией, в настоящее время недостаточно только набора квалифицированных кадров. Необходимо так организовать труд, чтобы каждый работник прилагал максимум усилий для выполнения поставленных задач независимо от своих личных проблем.

Целью дипломного проекта является разработка и формирование механизма стимулирования персонала в управлении предприятием в современных условиях на примере ООО «Универсум бит».

Для достижения цели работы, во аналитической части проекта представлена общая характеристика ООО «Универсум бит».

ООО «Универсум бит» - московская телекоммуникационная компания, предоставляющая телекоммуникационные услуги мирового уровня. Это высокоскоростной Интернет, более 50 каналов цифрового телевидения, российские эфирные каналы, комплексные услуги в области телекоммуникаций.

Анализ основных экономических показателей ООО «Универсум бит» за 2012 – 2014 гг. показал, что выручка от реализации в 2013 и 2014 годах возрастала, темп прироста в 2013 по сравнению с 2012 и в 2014 по сравнению с 2013 составил 8.7%.

При этом среднесписочная численность персонала увеличивалась - в 2013 году на 2,2% с 96 человек до 98, а в 2014 произошло сокращение численности с 98 до 94 человек.

ООО «Универсум бит» имеет линейно - функциональную структуру управления. Организацию и управление работой предприятия осуществляет аппарат управления. Структура аппарата управления предприятием определяет состав и взаимосвязь его подразделений, а также характер возложенных на них функций.

Далее в работе представлена характеристика персонала ООО «Универсум бит».

Удельный вес руководителей составляет 17-18% от общего количества сотрудников. Это говорит о том, что руководство предприятием осуществляется недостаточно эффективно, т.к. доля руководителей не должна превышать 10%.

Основной персонал в ООО «Универсум бит» – это специалисты, так как именно от их работ зависит эффективная деятельность компании, и получение ею прибыли. Несмотря на снижение доли специалистов в 2014 году до 38% эта группа занимает больший удельный вес в структуре персонала.

Анализ возрастной структуры показал, что доля сотрудников в возрасте до 25 лет составляет 26,6%, от 25 до 40 лет – 38,3%. Большая часть сотрудников общества имеют высшее профессиональное образование (48,9%), доля работников со средним специальным образованием составила 39,4%. Трудовой стаж в ООО «Универсум бит» до 5 лет имеют 52,1% сотрудников, от 5 до 10 лет – 23,4%. Доля мужчин в ООО «Универсум бит» составляет 62,8%, доля женщин – 37,2%.

В 2014 году в организации произошло небольшое сокращение численности персонала (на 4 человека), что естественно приводило к увеличению показателя текучести кадров в 2014 году до 6,4%.

Для анализа системы стимулирования был проведен опрос сотрудников. Необходимо было выявить мотивы, оказывающие наибольшее воздействие на трудовую активность работников. Результаты опроса показали, что 28% сотрудников не боятся

потерять работу на данной фирме, в то время как 33% опрошенных заявили, что этот фактор существенно повышает их трудовую активность.

Анализ стимулирующих факторов трудовой деятельности выявил, что возможность улучшить свои жилищно-бытовые условия является ведущим - 4,7 баллов - первое место в рейтинге. 4,6 баллов получил фактор «возможность профессионального роста». Высокая заработная плата и благоприятные условия труда получили по 4,5 балла.

Исследование показало, что практически ни один из сотрудников не работает в полную силу. Все работники оценили свою трудовую активность и уровень самоотдачи не выше 69%. В том числе менеджеры считают, что их самоотдача составляет не более 69%, а рабочие - не более 55%.

На вопрос о том, что могло бы повысить трудовую активность, 73% респондентов отметили факторы, тем или иным образом связанные с материальным стимулированием, 54% факторы, связанные с нематериальным стимулированием.

На основе проведенного исследования системы стимулирования персонала ООО «Универсум бит» был сделан вывод, что система стимулирования на предприятии нуждается в совершенствовании с учетом новых подходов и тенденций современного управления.

ПРОЕКТНАЯ ЧАСТЬ работы содержит разработку проекта мероприятий по совершенствованию системы стимулирования труда персонала.

Для увеличения заинтересованности персонала в результатах работы организации необходимо развивать систему стимулирования. Политика ООО «Универсум бит» в области совершенствования механизма стимулирования может быть реализована в нескольких направлениях, которые включают:

1. Совершенствование системы стимулирования на базе использования КРІ
2. Совершенствование системы материального стимулирования
3. Привлечение персонала к управлению
4. Совершенствование методов социально-психологического стимулирования работников
5. Совершенствование организации рабочих мест

Мероприятие по совершенствованию системы стимулирования на базе использования КРІ предполагают следующее. В решении проблемы по совершенствованию системы стимулирования в ООО «Универсум бит» необходимо выработать надежную оценочную систему, в которой должны приниматься такие факторы, как профессиональные знания, стаж и опыт, умственные и физические возможности, условия и качество труда, вклад работника в конечный результат деятельности предприятия. В рамках проекта разработаны и представлены показатели КРІ по подразделениям.

Мероприятие по совершенствованию системы материального стимулирования предполагают. Внедрение новой системы премирования работников второе важное направление формирования механизма стимулирования ООО «Универсум бит». Необходимо изменить принципиальный подход к формированию материального вознаграждения

, а именно:

- премии работник должен не лишаться, а зарабатывать ее;
- необходимо разработать показатели премирования, одновременно увеличив и общий размер премирования, и долю каждого показателя в нем.

Весовые значения критериев премирования представлены в рамках дипломного проекта.

Мероприятие по привлечению персонала к управлению организацией предполагают следующее. Вовлеченность персонала базируется на трех основных «китах»: информированности, возможности влиять на развитие компании и участвовать в принятии решений.

Мероприятие по совершенствованию методов социально-психологического стимулирования работников подразумевают. Иногда бывает так трудно удержать хорошего специалиста. Почему одного только предложения более высокого дохода оказывается недостаточно, и остается много сомнений? Потому что кроме потребностей в еде, одежде и жилье, требующих обязательных материальных вложений, у человека есть и другие не менее важные потребности. В этом заключается суть нематериальных способов стимулирования. К ним относятся: потребность в общении и принадлежности, в уважении и признании, в самостоятельности, в достижении и развитии, в творчестве, во власти. Если организация удовлетворяет нематериальные потребности своих сотрудников, то вряд ли они захотят уйти на другую работу.

Мероприятие по совершенствованию организации рабочих мест включают следующие направления. Эффективная организация рабочих мест оказывает значимое воздействие на желание сотрудников работать. Грамотная организация рабочего места представляет собой элемент нематериального стимулирования работников. Чем лучше организовано рабочее место, тем меньше устают сотрудники и тем больше уровень производительности труда в дальнейшем. При организации рабочих мест необходимо соблюдение ряда требований эргономики.

Прогнозируемый объем получаемой прибыли от внедрения мероприятий за один месяц составит 310,1 тыс. руб.

С учетом затрат на реализацию мероприятий, определим срок окупаемости проекта. Затраты на внедрение мероприятий составляют 2165,6 тыс. руб. Значит чтобы окупить затраты потребуются порядка 7 месяцев. Но принимая во внимание возможные трудности при изменении системы премирования и оценки, примем срок окупаемости как 9 месяцев.

В итоге, реализация предложенных мероприятий позволит не только получить экономический эффект ООО «Универсум бит» но и быть конкурентоспособной на рынке труда и привлекать квалифицированных работников на вновь открывающиеся вакантные должности. Но более значимый эффект предложенных мероприятий заключается в закреплении уже имеющихся работников в организации, снижение текучести кадров и повышения уровня отдачи, вот главные идеи предлагаемой схемы.

Таким образом, Цель работы - разработка и формирование механизма стимулирования персонала в управлении предприятием в современных условиях на примере ООО «Универсум бит» – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.