

Доклад

Слайд 1. Уважаемый председатель и члены Государственной Аттестационной Комиссии, Вашему вниманию представляется дипломный проект на тему: «Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала (на примере ООО «СТС-Групп)».

Слайд 2. Цель работы – рассмотрение специфики трудовой мотивации персонала в сфере предоставления услуг по найму и подбору персонала на примере ООО «НЦЗ» и совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала.

Слайд 3. В первой главе дипломного проекта рассмотрены теоретические основы мотивации трудовой деятельности персонала, выявлены особенности трудовой мотивации в сфере предоставлении услуг по найму и массовому подбору персонала, отечественный и зарубежный опыт мотивации персонала.

Из изложенного в главе 1 были сделаны следующие выводы:

1. Современные теории мотивации созданы зарубежными учеными, поэтому для применения их в условиях современной российской экономики следует учитывать особенности менталитета российских работников, традиций, исторического опыта, а также наследия административно-командной системы, выражающегося в доминировании уравнилельных распределительных отношений на предприятиях, преувеличенной роли вмешательства государства во все сферы человеческой жизни и деятельности, и склонность к социальному иждивенчеству.

2. На основании теорий мотивации труда можно сделать вывод, что они позволяют наиболее полно выявить и классифицировать основные потребности коллектива работников, их цели и интересы, а также выбранный тип поведения, реализуемые в процессе трудовой деятельности.

3. Среди методов управления персоналом и способов достижения мотивации труда в современной экономике России важное место занимают экономическое стимулирование, составляющее материальную оболочку мотивации, построение эффективных коммуникаций между работниками и руководством, а также участие работников в управлении предприятием (партисипативное управление).

Выводы, полученные в 1 главе, положены в основу анализа финансово-экономической деятельности, системы управления и процесса мотивации трудовой деятельности персонала в ООО «НЦЗ» главы 2.

Слайд 4. ООО «НЦЗ» предоставляет услуги следующих специалистов: грузчиков, грузчиков-экспедиторов, комплектовщиков, стикеровщиков, упаковщиков, операторов ПРТ, работников конвейера/производства, разнорабочих, курьеров,

уборщиков/операторов профессиональной уборки, кассиров, мерчендайзеров, работников торгового зала, работников столовых.

Проведя анализ эффективности финансовой деятельности предприятия кадровой отрасли в ООО «НЦЗ» можно сделать следующие выводы, что план по всем показателям перевыполнен (табл. 1).

Слайд 5. Списочная численность работников ООО "НЦЗ" на 2015 год составляет 125 человек, из них 80 – менеджеры по массовому подбору персонала.

В структуре персонала наиболее многочисленна группа менеджеров массового подбора персонала и составляет 64%. Это основной персонал кадрового агентства. Служащие составляют 17% от всей численности персонала ООО "НЦЗ". Самые немногочисленные группы - это руководители и обслуживающий персонал составляют 5% и 7% соответственно.

Структура персонала ООО "НЦЗ" приведена на рисунке 2.1.

Слайд 6. Из таблицы 3 видно, что в организации работает большинство сотрудников в возрасте от 30 до 40 лет. Это говорит о том, что организации требуются опытные специалисты, но, тем не менее, и молодых в возрасте от 24 до 30 тоже много, это говорит о том, что компания ценит активных инициативных молодых специалистов.

Слайд 7. Из таблицы 4 видно, что в компании, преобладает количество сотрудников, отработавших более 2 лет, это говорит о том, компания заинтересована в развитии своих сотрудников, что сотрудники заинтересованы работать в данной компании.

Слайд 8. Из таблицы 5 можно увидеть, что увеличился коэффициент текучки кадров на 6 %, так же уменьшилось количество работников проработавших год на 7%. Высокий показатель текучки кадров указывает на низкую эффективность управления персоналом, тем не менее, показатель уменьшения сотрудников проработавших год говорит о том, что сотрудники не довольны своей работой.

Анализ трудовых ресурсов и существующей системы мотивации в ООО «НЦЗ» выявил большую текучесть кадров в среде менеджеров массового подбора персонала, в связи с неудовлетворенностью работников выполняемой работой, а также наметил необходимость изменения существующей системы стимулирования, разработки и внедрения новых приемов мотивации персонала.

Для снижения текучести кадров среди менеджеров массового подбора персонала, увеличения их производительности труда, необходимо провести мероприятия по повышению степени удовлетворенности персонала теми сторонами трудовой деятельности, которыми менеджеры удовлетворены в меньшей степени.

Слайд 9.В ООО "НЦЗ" существуют следующие приемы стимулирования, которые представлены на рисунке 2.3.

Таким образом, видно, что руководство компании уделяет преимущественное внимание материальному стимулированию сотрудников, зачастую забывая о моральной составляющей.

Недостатками в ООО «НЦЗ» является большая текучесть кадров, которая объясняется следующими причинами: у работников присутствует неудовлетворенность заработной платой, выполняемая работа не дает работникам чувство социальной значимости, полезности и важности, карьерный рост менеджера массового подбора персонала ограничен.

Слайд 10. Выводы, полученные во 2 главе, положены в основу разработки проекта по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности персонала в ООО «НЦЗ» главы 3.

На рисунке 3 представлено дерево целей проекта по разработке системы мотивации персонала компании ООО «НЦЗ»

Работа по повышению мотивации персонала ООО «НЦЗ» должна строиться по нескольким направлениям: повышение профессиональной самооценки сотрудников, создание прозрачных перспектив карьерного роста, изменение системы премирования.

Если вышеописанные направления повышения мотивации персонала требуют длительного процесса внедрения и совершенствования действующей системы, то повышение уровня оплаты труда и внедрение новой системы премирования можно назвать быстрым решением, которое позволит достичь результатов сравнительно быстро.

Также к числу решений можно отнести внедрение краткосрочных учебных программ для персонала.

В дипломном проекте предлагается ввести должность технолога по обучению, который непосредственно занимался повышением квалификации персонала.

Предполагается, что проведенные мероприятия по совершенствованию системы мотивации, а именно: повышение профессионального уровня менеджеров массового подбора персонала, планирование карьеры, зачисление в кадровый резерв по результатам аттестации, присуждение званий лучшего работника и выплата премий по результатам года, снизят коэффициент текучести кадров и численность менеджеров массового подбора останется прежней, а также приведут к повышению среднегодовой выработки одного продавца на 3% по сравнению с прошлым годом.

Слайд 11. Из таблицы 10. можно сделать вывод, что проведенные мероприятия приведут к увеличению прибыли на 2,22% по сравнению с прошлым годом.

Прибыль прошлого года составила 15186,80 тыс. руб. $(15524/15186,80*100)$.

Для устранения недостатков в системе мотивации и стимулирования персонала можно предложить внести изменения в действующую систему мотивации в ООО «НЦЗ», в виде внедрения в организацию систему мотивации корпоративной системы Грейдов.

Система Грейдов устанавливает размер оклада сотруднику на основании оценки значимости для Общества его рабочего места.

Слайд 12. Согласно таблице 14 разница в должностном окладе сотрудников соседних грейдов составляет 20%. Разница в оплате между первым и четвертым грейдом составляет 60%. Это наглядно доказывает, что применение системы грейдирования к должностному окладу сотрудников ООО «НЦЗ» позволяет создать серьезную мотивационную базу для того, чтобы каждый работник стремился повышать свою квалификацию для продвижения по грейдам и увеличения своего оклада. Система грейдирования отменяет уравниловку в оплате труда опытных работников и новичков. Система оплаты согласно ставкам грейдов существенно повлияет на одну из самых больших проблем ООО «НЦЗ» - высокую текучесть кадров.

Предложенные меры экономического стимулирования работников, с экономической точки зрения, оправдывают себя и могут быть внедрены в ближайшей перспективе.

Перспективным направлением для дальнейших исследований в области мотивации персонала видится изучение методов нематериального стимулирования, связанных с социально-психологическими факторами. Так, например, целесообразно подробно рассмотреть взаимосвязь между уровнем корпоративной культуры организации и мотивацией работников.

Доклад закончен, благодарю за внимание! Я готова ответить на Ваши вопросы!

