

Выполнил:

Михеева Инна Сергеевна

Руководитель:

Колесникова О.А.

**Повышение эффективности системы
мотивации персонала магазина
«Магнит - Косметик»**



ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

Цель: разработка системы мероприятий по мотивации и повышению эффективности управленческого труда сети магазинов Магнит – Косметик, выявлению возможностей для профессионального роста сотрудников.

Задачи:

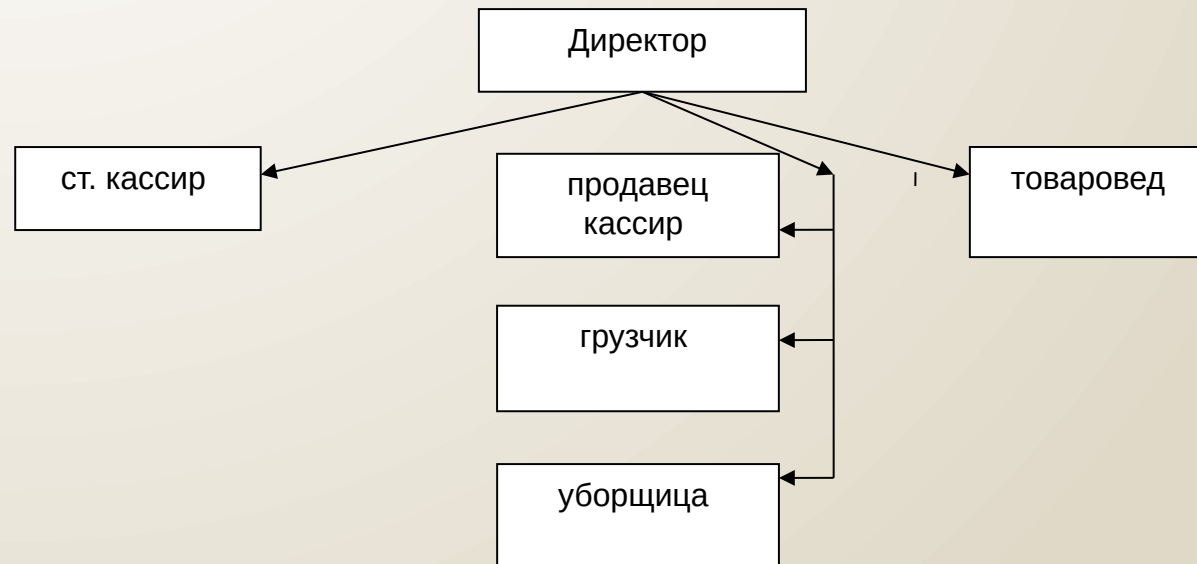
- изучить системы мотивации труда на современном этапе;
- оценить действующую систему мотивации работников на примере магазина «Магнит - Косметик»,
- на основе выявленных проблем разработать мероприятия по повышению мотивации труда персонала магазина Магнит - Косметик.

ОЦЕНКА ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА СЕТИ МАГАЗИНОВ МАГНИТ - КОСМЕТИК.

Характеристика ЗАО «Тандер».

«Магнит - Косметик» - это розничная сеть магазинов по всей России, которая реализует товары для красоты, парфюмерию, средства личной гигиены и бытовую химию.

Организационная структура магазина «Магнит - Косметик»

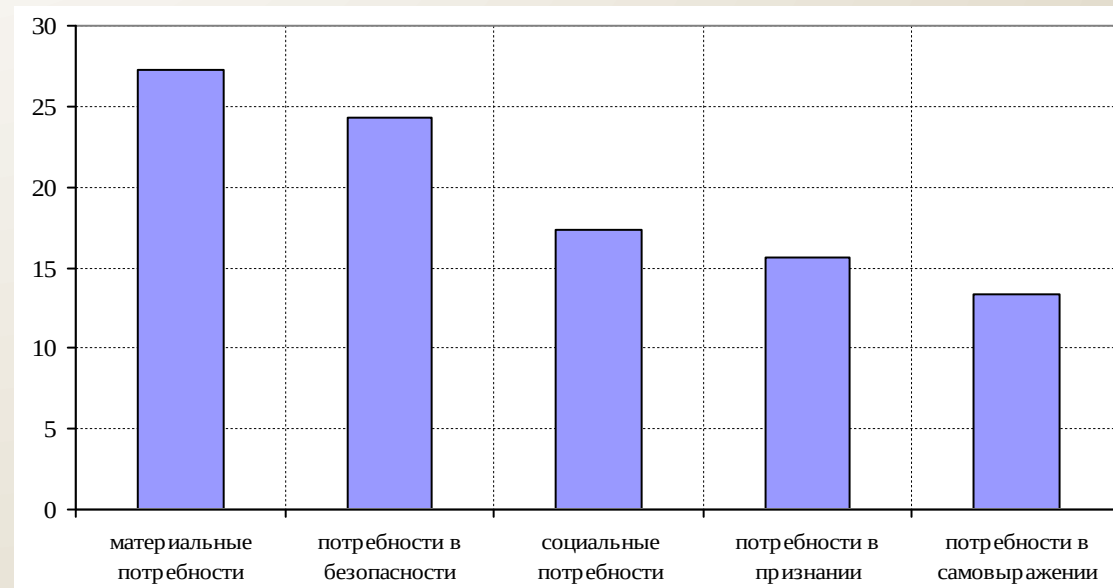


Эффективность действующей системы мотивации на предприятии

I этап – исследование материального стимулирования (исследование существующих стимулирующих выплат персоналу исследуемой организации);

II этап - исследование морального стимулирования (исследование морально-психологического климата в коллективе магазина).

Степень удовлетворенности потребностей работников магазина «Магнит - Косметик»





Эффективность действующей системы мотивации на предприятии

Выводы:

1. Отсутствует поощрение инициативы персонала.
2. Недостатки в существующей системе материального стимулирования. Зарплата продавца состоит из фиксированной части (оклада) и прогрессивной части (процент от продаж).
3. Еще одним недостатком является отсутствие плана продаж для продавцов, от которого зависел бы оклад. Руководство не выставляет планы продаж вследствие учета факторов, делающих невозможным рост выручки.

Нематериальные стимулы в магазине

«Магнит - Косметик»

Аттестация персонала включает две основные части: оценка труда и оценка персонала.

Оценка труда направлена на сопоставление содержания, качества и объема фактического труда с планируемым результатом труда, который представлен в планах и программах работы организации. Оценка труда дает возможность оценить количество, качество и интенсивность труда.

Оценка персонала позволяет изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также выявить уровень его потенциальных возможностей для оценки перспектив роста.

Организация сметного финансирования казенных учреждений

Аттестация включает следующие стадии: подготовка, непосредственно аттестация и подведение итогов.

Подготовка, осуществляемая менеджером по персоналу, включает:

- разработку принципов и методики проведения аттестации;
- издание нормативных документов по подготовке и проведению аттестации (приказ, список аттестационной комиссии, методика проведения аттестации, план проведения аттестации, программа подготовки руководителей, инструкция по хранению персональной информации);
- подготовку специальной программы по подготовке к проведению аттестационных мероприятий (при проведении аттестации в первый раз по новой методике);
- подготовку материалов аттестации (бланки, формы и т.д.).

Данные мероприятия по нематериальному стимулированию персонала положительно отражаются на деятельности компании. Персонал в магазине «Магнит - Косметик» сплочен, дружен, выполняет свои обязанности добросовестно, качественно и эффективно.

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ В СЕТИ МАГАЗИНОВ МАГНИТ-КОСМЕТИК

Практические рекомендации по усовершенствованию системы мотивации персонала

Премирование персонала магазина «Магнит - Косметик»

	% увеличение или уменьшение оклада
Увеличение	
1. Освоение и исполнения обязанностей отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зон обслуживания при условии, что за такую работу оплата не осуществляется	10 – 50%
2. Активное участие в акционных мероприятиях	10 – 30%
3. Высокая профессиональная культура обслуживания, которая отображается в быстром качественном обслуживании	10 – 50%
4. Предоставление полной информации о продукции	85%
5. Перевыполнение плана продаж на 5-10% (ежеквартально).	10 - 20%
Снижение	
1. Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, производственной и трудовой дисциплины.	10 – 50%
2. Несвоевременная подготовка, неудовлетворительное содержание рабочего места, отсутствие ярлыков, ценников, соответствующей маркировки.	10 – 50%
3. Нарушение кассовой дисциплины, наличие фактов неправильного расчета с покупателями	35 – 90%
4. Несвоевременное и некачественное предоставление отчетности, информации.	10 – 30%
5. Нарушение сроков и качества выполнения работ	10 – 50%

Практические рекомендации по усовершенствованию системы мотивации персонала

Шкала премирования руководителей магазина «Магнит - Косметик»

	% увеличение или уменьшение оклада
Увеличение	
1. Освоение и исполнения обязанностей отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зон обслуживания при условии, что за такую работу оплата не осуществляется	10 – 50%
2. Внесения новых предложений по более быстрой и оперативной работы с информацией и отчетной документацией	10 – 30%
3. Внедрение новых компьютерных технологий и новых форм учета	10 – 50%
4. За мастерство и высокий профессиональный подход к своей работе	85%
Снижение	
1. Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, производственной и трудовой дисциплины	10 – 50%
2. Несвоевременная подготовка отчетной документации, неудовлетворительное содержание рабочего места	10 – 50%
3. Допущения недостатков, хищений, повреждений коллективного имущества	35 – 90%
4. Невыполнение указаний руководства, негативное отношение к окружающим и своим коллег	10 – 30%



Практические рекомендации по усовершенствованию системы мотивации персонала

Мероприятия по усовершенствованию мотивации труда.

1. Внедрение гибкой системы оплаты труда.
2. Совершенствование технологической оснащенности имеет значение лишь тогда, когда создаются соответствующие организационные условия, трудовая деятельность работников объединена в определенную систему.
3. Условия труда.
4. Повышение квалификации сотрудников.
5. Создание условий для социальной активности работников организации.
6. Оценка и поощрение достигнутых результатов.
7. Привлечение подчиненных к формированию целей и разработке решений.

Вывод

ы

Программа совершенствования мотивации сотрудников сети магазинов «Магнит - Косметик»

Внедрение гибкой системы оплаты труда

- Соотношение выполненной работы к оплате труда
- Совершенствование технологической оснащенности
- Продолжительность рабочего дня, недели

Повышение квалификации сотрудников

- Оплата в течение обучения
- Предоставления жилья во время обучения
- Оплата проезда к месту обучения

Социальная поддержка сотрудников

- Оплата лечения сотрудников в санаториях
- Оплата отдыха детей сотрудников компании в летних лагерях.
- Выплаты сотруднику в трудных жизненных ситуаций

Система поощрений и система принятия решений

- Премия за личные продажи сотрудника
- Наделение специалиста соответствующими функциями
- Премия за участие в конкурсах

Спасибо за внимание!