

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - **«Повышение эффективности системы мотивации персонала магазина «Магнит - Косметик»».**

Актуальность темы обусловлена тем, что в разработке успешных мероприятий по мотивированию труда персонала и является одной из необходимых условий повышения производительности труда на предприятии, а, следовательно, повышение прибыли в целом. И что при возрастании ограниченности источников готового квалифицированного персонала и его растущей стоимости, все более актуальным становится процесс развития и максимального использования уже имеющегося у предприятия трудовых ресурсов. А путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком.

Слайд 2

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

Для реализации цели был поставлен и решен ряд **задач**.

Объектом исследования являются магазин Магнит – Косметик, расположенный в городе Лиски.

Предметом исследования система мотивации труда в компании.

Слайд 3

В ходе работы были рассмотрены **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ**, а именно Понятие мотивации и стимулирования персонала, Мотивационное управление и методы мотивации персонала, Принципы воздействия на мотивацию людей.

Для достижения цели, во второй главе работы рассматриваются **ОЦЕНКА ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА СЕТИ МАГАЗИНОВ МАГНИТ - КОСМЕТИК**.

ЗАО «Тандер» (управляющая компания сети магазинов «Магнит») основана в 1993 г. как оптовый поставщик бытовой химии и косметики, а с 1997 г. Приступила к освоению продовольственного сегмента рынка, став одним из крупнейших дистрибьюторов в России.

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

Организационная структура магазина показана на слайде.

Потребность в рабочей силе в магазине напрямую тесно зависит от динамики товарооборота, сезонности и возможности размещения рабочих мест.

Слайд 4

Анализ действующей системы мотивации магазина «Магнит -Косметик» был проведен в два этапа, представленные на слайде.

При анализе степени удовлетворенности персонала было выяснено следующее: наиболее значимыми для персонала магазина «Магнит - Косметик» являются такие

факторы как, материальные потребности и потребности в безопасности . Это может быть связано, с тем, что у персонала среднего звена магазина «Магнит - Косметик» не достаточно высокая заработная плата и как следствие, персонал ощущает себя не достаточно защищенными.

В целом опрос показал, что продвижение по службе идет соответствующими темпами, те, кто достоин, вовремя берутся на заметку и начинают привлекаться к работе, соответствующей уровню работника.

Оценивая вышеизложенное, делаем вывод о том, что персонал магазина «Магнит - Косметик» социально защищен законодательством и нормативно - правовыми документами.

Слайд 5

В результате изучения системы мотивации в магазине «Магнит- Косметик» можно сделать следующие выводы, представленные на слайде.

Существующая в магазине «Магнит - Косметик» система мотивации кадров должна совершенствоваться с учетом новейших подходов, тенденций кадрового менеджмента.

Необходимо проводить ежегодную аттестацию по определению квалификации, профессионального опыта, стажа работы, ответственности, овладении смежной профессии, уровня психологической и физической нагрузки, условий труда.

Непосредственный руководитель должен использовать принцип делегирования полномочий, таким образом, расширяя сферу контроля и влияния своих заместителей; должен поручать своим сотрудникам представление компании на всевозможных публичных мероприятиях.

Эффективная и рациональная мотивации заинтересованности и удовлетворенности персонала организации в увеличении эффективности деятельности организации возможно лишь в том случае, если грамотно корректировать систему мотивации в магазине «Магнит - Косметик».

Слайд 6

В магазине «Магнит - Косметик» активно использует методы нематериального стимулирования персонала для обеспечения эффективной, качественной работы компании, своевременного выполнения обязанностей сотрудниками.

В качестве нематериального стимулирования персонала в компании используется продвижение сотрудников по службе, что является фактором достижения хороших результатов.

На сегодняшний день существует большое количество разнообразных подходов к оценке, но все они страдают общим недостатком — субъективностью. В конечном итоге решение зависит от того, кто использует метод или кто привлекается в качестве эксперта.

Слайд 7

В ходе работы были рассмотрены этапы формы аттестации в в магазине «Магнит - Косметик».

В магазине «Магнит - Косметик» процесс оценки персонала начинается с самых главных специалистов.

Оценка необходима и для того, чтобы проинформировать людей о состоянии их деятельности в данной области. Причем, отмечается не только уровень работы, но и сильные и слабые стороны деятельности работника. После проведения аттестации анализируется полученный результат, на основе полученного результата руководитель

принимает необходимое управленческое решение о продвижении по службе специалистов.

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.

Слайд 8

Анализ и изучение системы мотивации персонала в магазине «Магнит - Косметик» показали, мотивация труда, в рыночных условиях хозяйствования приобретает первостепенное значение и требует от руководителей предприятия пристального внимания, так как основным мотивом к определенным как позитивным, так и негативным действиям человека служат его потребности.

На основе анонимного анкетирования и с помощью метода самооценки было выявлено, что работники предприятия удовлетворены системой мотивации и стимулирования, которая действует на предприятия.

В магазине «Магнит - Косметик» в системе премирования существуют показатели, как увеличение, так и снижение премиальных выплат работников.

Шкала премирования персонала магазина приведена в таблице на слайде.

Слайд 9

Шкала премирования руководителей магазина «Магнит - Косметик» приведена на слайде.

Основными элементами разработанной системы премирования являются: показатели премирования, условия премирования, размеры и шкалы премирования. В основу построения премиальной системы положены показатели премирования, то есть конкретные результаты хозяйственно-финансовой деятельности, при достижении которых платится премия: перевыполнение плана объемов производства, получения прибыли.

Соблюдение условий премирования подтверждает право работника на получение премии при достижении показателей премирования. Размер премии определяется в соответствии с разработанными размерами и шкалами премирования.

Разработанная система премирования позволяет в среднем увеличивать заработную плату работников на 10-30%.

Слайд 10

На основании проведенного анализа мотивации труда предлагаются следующие мероприятия по усовершенствованию мотивации труда, представленные на слайде.

Предлагаемые организационно-технические мероприятия позволят построить более совершенную систему мотивации данной организации. Предложенные мероприятия по построению системы мотивации возможно применить на любом предприятии.

Слайд 11

В настоящее время предложено много различных форм мотивации на основе разработанных теорий, моделей, концепций мотивации. Однако необходимость применения конкретных методик мотивационной работы является причиной, с одной стороны, дальнейших исследований трудовой мотивации, с другой, более критического осмысления представленных теорий.

Представляется, что в каждой теории есть рациональная часть, которая не может

быть оспорена, так как ее существование верифицировано практикой. Следовательно, из каждой теории, в зависимости от конкретной ситуации, можно принять решение для создавшегося положения либо рекомендацию по работе с персоналом. При этом конкретные формы мотивации будут зависеть от многочисленных переменных, складывающихся в организации, в деятельности персонала организации и их характеристик.

Рекомендации по мотивации персонала организации включают:

- введение в штат конкретного специалиста, занимающегося исключительно вопросами управления мотивацией персонала,
- реализация действенных методик изучения мотивов персонала (например, экспертный опрос),
- создать структурное подразделение, среди задач которого было бы управление мотивацией в организации,
- деятельность таких структурных единиц должна быть направлена на достижение сбалансированности регуляторов мотивации и главных мотиваторов,
- реализацию формы мотивации по результату.

Таким образом, Цель работы - разработка системы мероприятий по мотивации и повышению эффективности управленческого труда сети магазинов Магнит – Косметик, выявлению возможностей для профессионального роста сотрудников – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.