

Совершенствование системы мотивации персонала

Выполнила: ФИО

Научный руководитель: ФИО

Характеристика системы мотивации в ООО «Инчкейп Т»

- оплата по результатам труда;
- ежемесячное премирование за выполнение основных экономических показателей;
- дополнительные выплаты работникам за высокие достижения;
- нематериальное стимулирование (награждение сотрудников «маяком успеха»);
- фирменные социальные гарантии и льготы.

Таблица 2.1
Размер вознаграждения за выслугу лет

Стаж работы	Размер вознаграждения (в процентах) в месяц
От 1 до 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 и более	20

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ

- Анализ эффективности влияния той или иной модели на поведение в процессе трудовой деятельности показывает, что результативность труда персонала во многих случаях зависит не только от мотивирующих факторов, но и от среды, атмосферы и трудовой этики. Таким образом, можно составить определенный перечень основных требований, практическая реализация которого позволяет наряду с мотивационными факторами максимально заинтересовать работника в высокопроизводительном труде.

ТРЕБОВАНИЯ, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ РУКОВОДИТЕЛИ

- 1. Увязывать вознаграждение непосредственно с той деятельностью, которая приводит к увеличению производительности и эффективности работы компании в целом.
- 2. Изъявлять публичное и осязаемое признание тем людям, чьи усилия и полученные результаты превосходят средние показатели для работников данной категории.
- 3. Всеми силами воплотить в жизнь принцип, по которому каждый работник должен явным образом получать свою долю от увеличения производительности труда организации в целом.
- 4. Поощрять работников участвовать вместе с руководителями в разработке целей и показателей, по которым можно достоверно оценить результаты деятельности сотрудников.

ТРЕБОВАНИЯ, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ РУКОВОДИТЕЛИ

- 5. Обращать особое внимание на те трудности, с которыми сталкивается руководитель среднего звена при проведении программы перестройки и совершенствовании должностных обязанностей и рабочих мест.
- 6. Не допускать возникновения и развития ситуаций, при которых интересы сотрудников могут приходить в противоречие с целями повышения благосостояния фирмы (например, не следует вводить новую технологию, которая уменьшает безопасность труда или заставляет работать сверхурочно).
- 7. Не пытаться повысить стандарты качества до той поры, пока вы не будете в состоянии полностью оплатить все связанные с этим издержки (то есть перевести на другую работу или уволить людей, не способных выполнять работу качественно).

Причины трудно разрабатываемых стратегий

На сегодняшний день эффективные стратегии развития мотивации и стимулирования на практике являются одними из самых востребованных, но одновременно одними из трудно разрабатываемых. Главные причины этого заключаются в следующем:

- практическое отсутствие в компании специалистов, владеющих оценочными методиками, которые позволяют периодически получать (в режиме мониторинга) информацию в области мотивации и стимулирования персонала.
- нехватка специалистов, имеющих опыт разработки подобных стратегий.

Совершенствование мотивации

- Одним из целесообразных предложений по совершенствованию мотивации является создание путем организационных изменений в компании, мотивации персонала.

Эффективность предлагаемых мер

Начальник отдела кредитования и страхования: $25\,000 + 10\% = 2\,500$ руб.

- $(25\,000 + 2\,500) * 3 = 82\,500$ руб.

Начальник отдела по работе с клиентами: $27\,500 + 10\% = 2\,750$ руб.

- $(27\,500 + 2\,750) * 3 = 90\,750$ руб.

Начальник отдела продаж: $30\,000 + 10\% = 3\,000$ руб.

- $(30\,000 + 3\,000) * 3 = 99\,000$ руб.

Итого: 272 250 руб.

Эффективность (Э) = Результат (Р) / Затраты (З) * 100%.

- $Э = (272\,250) * 100\% = 8,6\%$

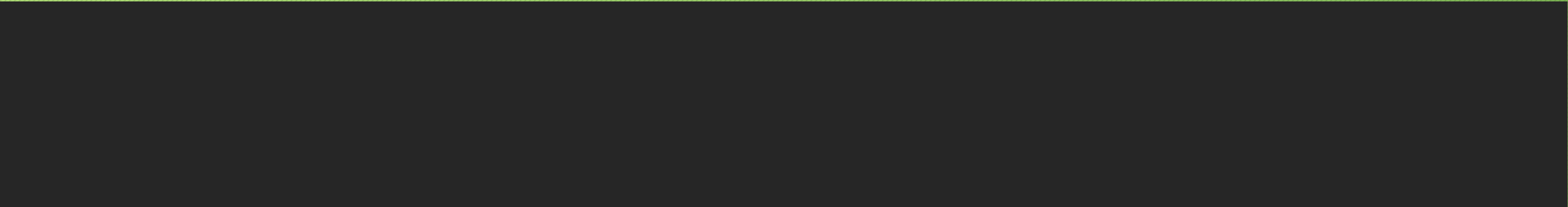
Эффективность предлагаемых мер

- Оплата курсов двум начальникам отделов : $15\,000 * 2 = 30\,000$ руб.
- Оплата двух семинаров для главного бухгалтера: $1500 * 2 = 3000$ руб.
- Оплата двух семинаров для специалиста по кадрам: $1\,000 * 2 = 2\,000$ руб.
- Оплата специализированных курсов для начальника отдела маркетинга и информации: $2500 * 1 = 2500$ руб.
- Итого: 37 500 руб.
- $\Xi = (37\,500) * 100\% = 19,9\%$.

Эффективность предлагаемых мер

- Ежемесячные выплаты фиксированной суммы на компенсацию средств сотовой связи. Выплачивать по 400 руб. в месяц начальнику отдела маркетинга, начальнику отдела по работе с клиентами, специалисту по снабжению, водителю, начальнику отдела продаж и двум корпоративным менеджерам. $400 \times 7 = 2\,800$ руб. в месяц, $4\,400 \times 12 = 53\,600$ руб.
- $\text{Э} = (3\,200 / 53\,600) \times 100\% = 6\%$.

Итого: 56 400 руб.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

ДОКЛАД ОКОНЧЕН!