

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - « ».

Актуальность темы обусловлена тем, что правильно и грамотно управляя людьми, можно и нужно постоянно совершенствовать организацию, и непосредственно совершенствовать систему мотивации персонала. В связи с этим, руководителю необходимо хорошо разбираться в людях, знать их достоинства и недостатки, мотивы, которые побуждают их к труду.

Целью работы является совершенствование системы мотивации персоналом в ООО «Инчкейп Т».

Для достижения цели, во второй главе работы дается оценка эффективности системы мотивации персонала в ООО «ИНЧКЕЙП Т»

Слайд 2

ООО «Инчкейп Т» является крупнейшей в мире независимой организацией по розничной продаже автомобилей.

В ООО «Инчкейп Т» действуют различные виды мотивационных программ, нацеленных на формирование системы стимулов, обеспечивающих эффективный труд и личную заинтересованность работников в конечных результатах деятельности организации:

- 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.

Наряду с этим, ООО «Инчкейп Т» с целью эффективной адаптации работников, а также, учитывая интересы и потребности самой организации, предлагает персоналу:

- внутрифирменное обучение;
- обучения на базе зарубежных учебных центров (по специальным модульным программам развития);
- тр

енинги

для

вс

ех

сотрудников

организации.

Слайд 3

Для определения размеров вознаграждения по итогам работы за год устанавливается единая шкала размер вознаграждения за выслугу лет представлен в (табл. 2.1)

Слайд 4

Анализ

эфф

ективности

влияния

той

или

иной

мод

ели

на

пов

ед

ени

е

человек в проценте 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 перечень основных требований, практическая реализация которого позволяет наряду с мотивационными факторами максимально повысить производительность труда.

На	Слайде	5,6	представлен	список	таких
требований, должен придерживаться руководитель:					которых
					каждый

1.	Увязывать			
вознагражд				
ени				
е				
н				
епо				
ср				
едств				
енно		с		той
д				
еят				
ельностью,	которая		приводит	к
ув				
елич				
ению				
производит				
ельности				и
эфф				
ективности	работы		компании	в
ц				
елом.				
2.	Изъявлять			
публично				
е				и
ощутимо				
е				
признани				
е				
т				
ем	людям,	чьи	усилия	и
получ				
енны				
е				
р				
езультаты				
пр				
евосходят				
ср				
едни				
е				
показат				
ели	для		работников	данной
кат				
егории.				
3. Вс				
еми	силами	воплотить	в жизнь	принцип, по которому каждый работник
долж				
ен	явным	образом	получать	свою долю от
ув				
елич				
ения				
производит				
ельности	труда		организации	в

ц елом.			
4. Поощрять	работников		участвовать
вм ест е			с
руководит елями			в
разработк е			
ц ел ей			и
показат ел ей,	по	которым	можно
достов ерно оц енить			
р езультаты			
д еят ельности сотрудников.			
5.			Обращать
особо е внимани е			на
т е	трудности,	с	которыми
сталкива ется			
руководит ель			
ср едн его			
зв ена			при
пров ед ении			программы
п ер естройки			и
сов ерш енствовании			должностных
обязанност ей		и	рабочих

м
ест.

6. Н

е
возникнов
ения
инт
ер
есы
противор
ечи
е
ц
елями
повыш
ения
(наприм
ер,
н
е
сл
еду
ет
т
ехнологию,
ум
еньша
ет
б
езопасность
заставля
ет
св
ерхурочно).

7.

Н

е
кач
ества
н
е
буд
ет
е
вс
е
связанны
е
изд
ержки
есть п
ер

и

развития

ситуаций,

при

допускать

которых

сотрудников

могут

приходить

в

с

благосостояния

фирмы

вводить

новую

которая

труда

или

работать

пытаться

повысить

стандарты

до

той

поры,

пока

вы

в

состоянии

полностью

оплатить

с

этим

(то

ев
ести на другую работу или уволить
людей,
ей,
н
е способных выполнять работу
кач
еств
енно).

Если
руководит
ели будут
прид
ерживаться таких
пр
едписаний, то это
н
е только повысит
д
ейств
енность мотивационных факторов, но и
значит
ельно сократит конфликт
инт
ер
есов,
которые
е находят
м
есто в любой мотивационной
мод
ели
управл
ения. Отсюда можно
сд
елать вывод, что в любой
структур
е
управл
ения
объ
ективно
сущ
ествуют
различны
е
инт
ер
есы
пр
едприятия и его работников, но
н

е
 вс
 е
 инт
 ер
 есы различны и противоположны. В
 большинств
 е
 случа
 ев, как правило,
 уда
 ется найти пути к
 соглаш
 ению.

Слайд 7

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.

Слайд 8

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

Таким образом, разрабатывая, регулируя и контролируя всю мотивационную систему организации, существенно образом повысят эффективность действия такой системы.

К сожалению, на сегодняшний день большинство
 руководит
 ел
 ей организации видят мотивирующую силу труда
 пр
 еимущ
 еств
 енно В
 мат
 ериальном
 вознагражд
 ении: они рассматривают
 мат
 ериально
 е
 поощр
 ени
 е как стимул к
 работ
 е,
 н

е
уд
еляя
мом
ентам «активизации» другого порядка, к которым относятся и
возд
ействи
е на
люд
ей
сущ
ествующ
ей в компании
сист
емы
и
ерархии и коммуникаций,
проц
ессы принятия р
еш
ений, и внутрифирм
енный характ
ер взаимоотнош
е-ний
чл
енов
колл
ектива.

Слайд 9

Для

р
еш
ения стоящих
п
ер
ед
организаци
ей задач
м
ен
едж
еру из
сущ
ествующих
сист
ем и
м
етодов
тр
ебу

ется
т
е,
которм
е
ори
ентируют
р
еализацию
страт
егич
еских
ц
ел
ей
соотв
етствуют
е
е
структур
е.
Для
н
еобходимо
которм
е
пон
ес
ет
проц
есс
е
р
еализации
пр
едлож
енных
м
ероприятий. Если
«Инчк
ейп
воспользу
ется
вс
еми
пр
едлож
енными
м
етодами,
оч
ень

сотрудников
на
компаний
и
организационной
начала
затраты
организация
в
организация
ООО
Т»

то
затраты
будут
большими,
поэтому

пр
едложим
т
е
м
ероприятия
улучш
ению
которые
е
наим
ен
е
е
затратны
е,
которые
е
наибол
е
е
эфф
ективными.

1) За
пров
ед
ени
е
обуч
ения
работ
ем
м
ест
е
(повыш
ени
е квалификации сотрудников) - к окладной части прибавить 10 %.

Обуч
ени
е
долж
ен
м
есяца,
т.
е. 3 раза в год.

Начальник
отд
ела
кр
едитования и страхования: $25\ 000 + 10\ \% = 2\ 500$ руб.

лишь

по

мотивации,

будут

но

могут

быть

сотрудников

на

сотрудников

1 раз в 4

(25 000+2 500)*3=82 500 руб.			
Начальник			
отд			
ела			по
работ			
е			с
кли			
ентами: 27500+10 %=2 750 руб.			
(27 500+2 750)*3=90 750 руб.			
Начальник			
отд			
ела продаж: 30000+10 %=3 000 руб.			
(30 000+3 000)*3=99 000 руб.			
Итого: 272 250 руб.			
Т			
еп			
ерь			
н			
еобходимо			посчитать
экономич			
ескую			
эфф			
ективность.			
Экономич			
еская			
эфф			
ективность			-
р			
езультативность			
экономич			
еской			
сист			
емы,	выражающаяся		в
отнош			
ении			
пол			
езных			
кон			
ечных			
р			
езультатов			
е			
е	функционирования		к
затрач			
енным			
р			
есурсам.			
Расч			
ет			производится
пут			
ем	сравнивания	затрат	с
экономич			

еским
 эфф
 ектом, как
 д
 ен
 ежным
 выраж
 ени
 ем
 р
 езультата, рассчитанного
 пут
 ем прогнозирования, по
 формул
 е:
 Эфф
 ективность (Э) =
 Р
 езультат (Р) / Затраты (З) *100%.
 Э = (272 250)*100% = 8,6 %

Слайд 10

2) За
 обуч
 ени
 е сотрудников
 вн
 е
 рабоч
 его
 м
 еста.
 Оплата курсов двум начальникам
 отд
 елов : 15 000*2=30 000 руб.
 Оплата двух
 с
 еминаров для главного
 бухгалт
 ера: 1500*2=3000 руб.
 Оплата двух
 с
 еминаров для
 сп
 ециалиста по кадрам: 1 000*2=2 000 руб.
 Оплата
 сп
 ециализированных курсов для начальника
 отд
 ела
 марк
 етинга и информации: 2500*1=2500 руб.

Итого: 37 500 руб.
 $\Xi = (37\,500) \cdot 100\% = 19,9\%$.

Слайд 11

3)

Еж
ем
есячны
е
комп
енсацию
ср
едств
м
есяц
отд
ела
марк
етинга,
отд
ела
работ
е
кли
ентами,
сп
ециалисту
снабж
ению,
водит
елю,
отд
ела
м
ен
едж
ерам.
м
есяц, 4400*12=53 600 руб.
 $\Xi = (3200/53\,600) \cdot 100\% = 6\%$. Итого: 56 400 руб.
С каждым годом, если в организации прибыль
буд
ет
ув
еличиваться,
вн
едрять
други
е
пр
едлож
енны

выплаты фиксированной суммы на
сотовой связи. Выплачивать по 400 руб. в
начальнику
начальнику
по
с
по
начальнику
корпоративным
руб.
в
руб.
в
прибыль
можно
и

400*7=2 800
4400*12=53 600 руб.
Итого: 56 400 руб.

е

м

етоды мотивации.

В результате предложенных мероприятий по развитию системы мотивации в ООО «Инчкейп Т» за счет внедрения передовых методов управления и за счет высокого профессионализма работников будут созданы условия для эффективного, организованного, высокопроизводительного труда, мотивированности и самодисциплины персонала, что обеспечит финансовую стабильность организации, требуемую доходность, достойный заработок и перспективную работу для персонала.

Слайд 12

Таким образом, Цель работы - анализ управления оборотными активами предприятия на примере ООО «БИР ПЕКС» – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.