

1. Слайд

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ГАММАОПТТОРГ»).

Актуальность темы дипломного проекта обусловлена всевозрастающей ролью личности работника, не только как совокупности функций и должности, а человека – как особого объекта управления, который не может рассматриваться только как ресурс.

2. Слайд

Цель работы - на основании теоретических исследований проблемы, анализа её состояния на ООО «ГаммаОптТорг» определить основные направления и предложить конкретные пути совершенствования существующей на предприятии системы мотивации, доказав их целесообразность и эффективность.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

1. Изучить теоретические основы мотивации персонала;
2. Проанализировать существующую на предприятии систему или методы мотивации персонала;
3. Выделить основные недостатки и проблемы существующей системы мотивации и определить основные направления их решения или устранения;
4. Предложить и обосновать конкретные пути совершенствования системы мотивации и охраны труда на ООО «ГаммаОптТорг».

3. Слайд

В первой главе работы рассматривается вопрос мотивации персонала как фактор повышения эффективности деятельности предприятия.

В первой главе дано определение термину Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Существуют две современные теории мотивации – содержательная и процессуальная. Но чтобы понять смысл теории содержательной или процессуальной мотивации нужно сначала усвоить смысл основополагающих понятий: потребности и вознаграждения. В главе описываются каждый из этих видов более подробно.

Также исследовано такое понятие, как стимул – это такое воздействие одним человеком на другого, которое побуждает его к направленному действию, нужному инициатору воздействия.

Пример стимулирующего воздействия приведен на слайде.

4. слайд

Основные аспекты стимулирования включают:

- 1) Работа исполнителя в строгом соответствии с предписаниями задания или нормы, то есть тариф «плюс» выплата соответствия.
- 2) Отклонение от нормы имеющее положительный характер (рационализация своих действий) для организации, то есть доплата (бонус)
- 3) Отклонение от нормы, имеющее негативный характер для организации нарушение норм без существенного ущерба организации: тариф нарушения норм с нанесением ущерба организации, то есть тариф за вычетом удержания (штрафы) несоответствия
- 4) Выработка рационального предложения работником.

Схематично данные аспекты представлены на слайде.

5. Слайд

Для более глубокого изучения системы мотивации персонала был проведен анализ системы мотивации персонала организации ООО «ГАММАОПТТОРГ».

ООО «ГаммаОптТорг» одно из ведущих предприятий в отрасли промышленности строительных материалов Министерства архитектуры и строительства города Москвы.

В настоящее время ООО «ГаммаОптТорг» производит следующие виды продукции:

- 1) Мука доломитовая
 - 2) Щебень фракционный
 - 3) Наполнитель доломитовый
 - 4) Минеральный порошок марки МП-1
 - 5) Мука известняковая
- и др.

В ООО «ГаммаОптТорг» – линейно-функциональная структура управления.

6. слайд.

Анализ рентабельности показал, что Рентабельность предприятия поддерживается примерно на одном и том же уровне, за исключением 2012 г., что связано с тем, что в 2012 г. была выплачена основная сумма задолженности предприятия за электроэнергию, что значительно сократило сумму балансовой прибыли. Рост рентабельности реализованной продукции связан со значительным увеличением объема реализации и не таким сильным, по сравнению с объемом реализации, увеличением себестоимости продукции. Увеличение рентабельности продаж связано с увеличением балансовой прибыли в 2013 г. за счет увеличения прибыли от реализации и снижению доли операционных и внереализационных доходов предприятия.

7. Слайд

Анализ существующей на ООО «ГаммаОптТорг» системы мотивации позволил выявить ее особенности для организации.

В теории, мотивацией сотрудников занимается отдел по персоналу (менеджер по персоналу). На ООО «ГаммаОптТорг» такого отдела нет, как нет и четкой, разработанной с учетом особенностей всех групп работников, системы мотивации. Однако отдельные методы мотивации используются.

Их можно разделить на три основные группы:

- 1) Административно-организационные методы управления:
- 2) Экономические методы управления:
- 3) Социально-психологические методы управления: стимулирование труда

Все эти методы были более подробно рассмотрены в работе. Результатом анализа являются выявленные недостатки существующей на ООО «ГаммаОптТорг» системы мотивации.

8. Слайд

Проведенный анализ данных теста «Удовлетворенность работой»

больше всего условия труда не удовлетворяют рабочих, больше всего удовлетворяют – руководителей. На наш взгляд, это обусловлено тем, что руководители в большей мере довольны своим профессиональным продвижением, заработной платой, а так же содержанием своей работы.

9. Слайд

Среди них:

- 1) В организации не учитывают информацию о личностных качествах и стремлениях, не учитывает нематериальные потребности людей;

- 2) Не удовлетворяются даже базовые потребности работников – в нормальном рабочем месте и достойной оплате труда;
- 3) Несмотря на наличие материальных стимулов и социальных гарантий, отсутствуют методы мотивации, направленные на реализацию высших потребностей – в самореализации и самоактуализации.
- 4) Не делается акцент на развитие творческого потенциала работника, его личностного роста.
- 5) Никак не учитывается время, отработанное человеком на одной должности, так называемое «перегорание» и, как следствие, неэффективность работы.
- 6) Отсутствует организационная культура.
- 7) Работа, направленная на устранение вышеперечисленного, не поддерживается руководством.

10. Слайд

Третья глава работы полностью посвящена разработке (совершенствованию) системы мотивации персонала ООО «ГАММАОПТТОРГ».

Первым направлением при совершенствовании системы мотивации должно стать совершенствование методики изучения мотивации на предприятии.

Для разработки эффективной системы мотивации, необходимо учитывать особенности, присущие данному предприятию.

Для изучения таких особенностей выступают различные психологические и социальные тесты-опросы. Они помогают не только оценить степень эффективности уже имеющихся методов, но и учесть изменяющиеся потребности работников, а значит, сделать систему мотивации гибкой и адаптивной.

Для объективной оценки важности различных мотивирующих факторов из множества тестов был выбран мотивационный тест Герцберга для руководителей и специалистов и опрос «Зависимость удовлетворенности трудом от различных материальных и нематериальных факторов».

Средний балл удовлетворенности трудом на предприятии составил 43 (попадает под категорию «не вполне удовлетворены»). У руководителей средний балл удовлетворенности составляет 34,4 (не вполне удовлетворены), у специалистов и служащих – 44,3 (не удовлетворены), у рабочих – 50,2 (не удовлетворены).

Эти цифры должны использоваться при корректировке системы мотивации.

11. Слайд

Следующим направлением совершенствования мотивации персонала является совершенствование материального стимулирования:

Для всесторонней мотивации сотрудников важно правильно разработать методы материальной и нематериальной мотивации. Но исходя из реальных условий, возможностей и специфики предприятия ООО «ГаммаОптТорг» основной упор мы сделаем на материальные методы. А здесь наиболее важным является формирование заработной платы.

Необходимо разработать такую систему оплаты, которая будет состоять из двух взаимосвязанных подсистем:

- 1) гибкой тарифной системы;
- 2) некоторой результирующей системы (с учетом величины тарифа).

Построенная по такому принципу система оплаты труда будет отражать двойственную природу заработной платы, а назначение тарифной системы будет заключаться в стимулировании работника к интенсивному труду, при котором адекватно будет оцениваться стоимость его рабочей силы. Назначение результирующей системы – стимулировать работника к непрерывной рационализации и в то же время адекватно оценивать конкретные результаты его труда.

12. Слайд

Далее важно уделить внимание Совершенствованию нематериальной мотивации. Для разных категорий сотрудников она будет разной:

- Для рабочих мы выделили следующие методы:
 - – право прямого обращения к начальству;
 - – торжественные награждения;
 - – экскурсии и поездки для рабочих и их семей;
 - – оплата проезда в общественном транспорте;
 - – помощь в трудоустройстве супруга(и).
- Для специалистов можно предоставить следующие возможности:
 - – право выполнять работу на дому и обеспечение условий для этого;
 - – непрофессиональное;
 - – возможность звонить по междугородной, мобильной и международной связи;
 - – право семейной занятости;
 - – неограниченный доступ в Интернет.
- Для руководителей такими методами могут быть:
 - – значимое название должности и соответствующие аксессуары (кабинет, визитки);
 - – использование служебного автомобиля;
 - – именные канцелярские принадлежности.

13. Слайд

Прогнозируемый результат от внедрения предложенных мероприятий ожидается следующий. Применяя уже ранее имеющиеся методы и внедрив предложенные нами, ООО «ГаммаОптТорг» решит проблемы, выделенные нами при анализе существующей системы мотивации:

- 1) К каждому сотруднику будет обеспечен индивидуальный подход, будут учтены его личностные качества, обеспечены нематериальные стимулы;
- 2) Планирование карьеры позволит учитывать время, отработанное сотрудником на одной должности, поможет раскрыть внутренний потенциал человека, наиболее полно использовать все способности сотрудника.
- 3) Появятся начальные элементы организационной культуры;
- 4) Будут удовлетворены и базовые потребности–в достойной оплате (чем лучше и качественнее работаешь–тем больше получаешь) и нормальном рабочем месте;
- 5) Будет создан благоприятный климат, что позволит людям работать более слаженно.

14. Слайд

Экономическая эффективность от реализации мероприятий рассчитывается как отношение результата внедрения усовершенствованной системы к затратам на ее внедрение.

Расчет экономической эффективности внедрения показал, что внедрение усовершенствованной системы мотивации приведет к увеличению производительности труда на 17,8%, росту чистой прибыли на 38,66%, что составляет 1303,72 млн. р. Экономическая эффективность внедрения составит 172,9%.

Таким образом, проект является перспективным и рекомендован к внедрению на рассматриваемом предприятии.

15. Слайд

Спасибо за внимание!