

### **Слайд 1**

**Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!**

Тема моей дипломной работы - **«Мотивация персонала на этапе реформирования системы управления (на примере ООО «Евромрамор»)».**

**Актуальность темы** обусловлена тем, что от того, насколько эффективна система стимулирования труда работников, значительно зависит трудовая, социальная и творческая активность любого сотрудника, а следовательно и конечные результаты всей производственно-хозяйственной деятельности организации.

### **Слайд 2**

Целью выпускной квалификационной работы является реформирование существующей системы стимулирования труда сотрудников организации (ООО «Евромрамор»).

### **Слайд 3**

Для достижения цели работы, во второй главе работы производится анализ **МОТИВАЦИИ К ТРУДУ СОТРУДНИКОВ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ООО «ЕВРОМРАМОРА».**

Общество с ограниченной ответственностью «Евромрамор» учреждено решением собрания учредителей, зарегистрировано 18 января 2010 года. Местонахождение общества и юридический адрес: г. Воронеж. Предметом деятельности Общества является производство изделий из искусственного мрамора.

### **Слайд 4**

Основные ТЭП ООО «Евромрамор» представлены в таблице на слайде и **в таблице 1 раздаточного материала.**

По данным таблицы можно сделать вывод, что показатели предприятия за период 2012-2014 годы не были стабильными. В 2014 г. по сравнению с 2013 г. выручка выросла на 714103 руб., себестоимость – на 799842 руб., а прибыль от продаж упала на 85741 руб.

### **Слайд 5**

Расчет показателей рентабельности предприятия представлен **в таблице 2 раздаточного материала.**

Проведенный далее анализ показателей платежеспособности ООО «Евромрамор» за 2012-2014 гг. **(таблица 3 раздаточного материала)** показал, что ООО «Евромрамор» на период 2012-2014 гг. неплатежеспособно и, кроме того, в ближайшее время у него нет реальной возможности восстановить свою платежеспособность. Практически все показатели, приведенные в таблице находятся за гранью нормативных значений.

Данная ситуация могла сложиться в связи с тем, что организация начала свою работу лишь в 2010 году и ещё не успела достигнуть нормального уровня ликвидности и платежеспособности.

### **Слайд 6**

Далее в работе проводится Анализ системы управления персоналом в ООО «Евромрамор».

Кадровую политику в ООО «Евромрамор» можно считать активной, т. к. у руководства есть определённые средства воздействия на коллектив.

Существующая кадровая политика ООО «Евромрамор» основана ряде принципов, представленных на слайде.

В настоящее время в ООО «Евромрамор» делается упор на привлечение молодых специалистов. В организации проводится планомерная работа с кадрами, с резервом для

выдвижения, строящаяся на таких организационных формах, как подготовка кандидатов на выдвижение по индивидуальным планам.

#### **Слайд 7**

Анализ Системы стимулирования труда коллектива ООО «Еврорамор» показал, что на создание более благоприятных условий труда ООО «Еврорамор» ежегодно направляет не более 20 тыс. руб.

Методы стимулирования труда персонала, которые используются в компании таковы.

1. Административно-организационные методы – организационные документы, приказы и другие распорядительные документы, которыми оформляются экономические методы стимулирования.
2. Экономические методы:
  - премиальное вознаграждение по результатам работы за год ;
  - материальная помощь в виде компенсационных выплат в чрезвычайных или экстремальных ситуациях;
3. Социально-психологические методы:
  - формирование у работников чувства ответственности за качество производимой продукции и обслуживания;
  - использование оплаты труда как важнейшего средства стимулирования добросовестной работы.

#### **Слайд 8**

В целом по результатам по результатам анализа материальной и нематериальной мотивации работников организации были сделаны следующие выводы:

Проведенный анализ материальной и нематериальной мотивации работников ООО «Еврорамор» показал следующие результаты:

- 1) Основным мотивирующим фактором на предприятии является заработная плата.
- 2) На предприятии отсутствует система адаптации - молодые рабочие сразу направляются на линейные объекты.
- 3) Отсутствует система обучения и профессионального продвижения персонала, что выражается в отсутствии профессионального роста и возможности увеличить заработную плату.
- 4) Социальный пакет предприятия является маломотивирующим
- 5) Слабо выражены нематериальные стимулы труда: отсутствует система наградений передовиков, нет системы соревнований между бригадами.

Необходимы мероприятия по совершенствованию системы мотивации персонала ООО «Еврорамор» на основе выявленных недостатков.

#### **Слайд 9**

Третья глава работы содержит разработку мероприятий по СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ООО «ЕВРОРАМОРА».

По совокупности рекомендуемых мотивационных факторов предлагаются следующие мероприятия по повышению мотивации труда в ООО «Еврорамор» в 2014 г. (схема на слайде номер 9).

Предложенные мероприятия необходимы в совокупности, поскольку только сочетание эффективной системы обучения, наставничества и введение новой системы оплаты труда, дополненной поощрительными мероприятиями позволит в целом усовершенствовать систему мотивации персонала ООО «Еврорамор», снизить текучесть рабочих кадров, повысить имидж предприятия, увеличить производительность труда.

#### **Слайд 10**

Рекомендуется разработка мероприятий по совершенствованию нематериального мотивационного механизма, которые находятся в возможностях руководства:

1. Укрепить корпоративную культуру в части доведения до работников основных стратегических целей и программы развития предприятия. Данный фактор повышает сопричастность работников предприятию, включенность работников в коллектив, сплочению коллектива.

2. Уважению работников в коллективе способствует информированность работников о достижениях работника посредством вывешивания на «Доску почета», единовременных награждений перед всем коллективом и др.

Проект мероприятий по нематериальному стимулированию представлен на рисунке на слайде номер 10.

Таким образом, внедрение комплекса материального и нематериального стимулирования будет способствовать стимулированию персонала ООО «Евромрамор», повышению приверженности предприятию, повышению производительности труда и достижению главной задачи – увеличению прибыли предприятия.

#### **Слайд 11**

Все обозначенные мероприятия планируется проводить в текущем году. Рассчитаем экономическую эффективность предлагаемых мероприятий по повышению мотивации труда в ООО «Евромрамор» в 2015 г. (она **представлена в таблице 4**).

Получаем, что при внедрении совокупности предложенных мероприятий по повышению мотивации труда на ООО «Евромрамор» общая производительность труда увеличится на 28,99%.

#### **Слайд 12**

В результате предложенных мероприятий по повышению мотивации труда в ООО «Евромрамор» в 2015 г. рентабельность составит 25,14%, что на 7,2% больше базового 2014 г. На рисунке на слайде представлена динамика изменения валовой прибыли ООО «Евромрамор» за 2014 гг. и в 2015 г. в результате внедрения мероприятий по повышению мотивации труда.

На основании проведенных расчетов и рисунка видно, что предложенные мероприятия по повышению мотивации труда являются экономически выгодными: увеличение валовой прибыли в 2015 г. против 2014 г. составит 238200 тыс.руб.

#### **Слайд 13**

В 2015 г. выработка на 1 рабочего увеличится на 23,85% и составит 85539,69 тыс.руб. (66314,98 x 1,2899).

На рисунке представлена динамика изменения производительности труда в ООО «Евромрамор» за 2012-2014гг. (с линией тренда).

Таким образом, Для повышения уровня производительности труда на основе анализа мотивационных факторов предложены актуальные для ООО «Евромрамор» мотивационные направления, способствующие повышению производительности труда, а именно:

1. Внедрение программы адаптации новичка.
2. Переход на сдельно-премиальную систему оплаты труда.
3. Введение ежеквартального премирования лучших работников.
4. Внедрение наставничества молодежи.

Предложенные мероприятия по повышению мотивации труда являются экономически выгодными: увеличение валовой прибыли в 2015 г. против 2014 г. составит 238200 руб. Выработка на 1 рабочего увеличится на 23,85% и составит 85539,69 тыс.руб.

#### **Слайд 14**

**Цель работы** - реформирование существующей системы стимулирования труда сотрудников организации (ООО «Еврорамор») – **достигнута**.  
Спасибо за внимание! Доклад окончен.