

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей ВКР – **«Разработка проекта стимулирования персонала предпринимательской фирмы».**

Слайд 2

Цель работы - изучение системы стимулирования трудовой деятельности в ООО «М.видео Менеджмент».

Задачи данной работы Вы можете увидеть на данном слайде.

Слайд 3

Задача трудовой среды - рисунок на слайде.

Таким образом, благоприятные условия труда в организации способствуют мотивации работников с целью достижения целей этой организации, причем мотивация осуществляется посредством стиля управления, который принят в организации. Влияние в косвенной форме на создание мотивационного климата, прежде всего, оказывает организация производственного процесса, определяющая основные традиционные составляющие: организацию, контроль и планирование.

Слайд 4

М.Видео — российская торговая сеть по продаже бытовой техники и электроники. По данным 2012 год, занимала первое место в России как по продажам на рынке бытовой техники и электроники (12,2 % рынка)[4], так и по доле занимаемых торговых площадей (24 %). Штаб-квартира — в Москве.

Рассмотрим основные экономические показатели деятельности ООО «М.видео Менеджмент».

Следовательно, в течение 2015-2016 гг. организация несет убыток: в 2015 г. суммой 311672 тысяч руб., в 2016 г. -25455 тысяч руб. Тем не менее, положительная тенденция — то, что суммы убытков динамично снижаются. Убытки возникли по причине увеличения суммы себестоимости реализации с 2014 по 2016 года на сумму 732279 тысяч руб. либо на 57,69%. Также положительный момент — понижение процентов к уплате на 21454 тысяч руб. либо на 38,73%. Основные финансовые показатели деятельности ООО «М.видео Менеджмент», тыс. рублей – ТАБЛИЦА НА СЛАЙДЕ.

Слайд 5

Основными направлениями кадровой политики компании являются:

- совершенствование отбора кадров на основании использования конкурсного отбора;
- укомплектование кадрами высокой квалификации, которые обладают необходимым уровнем образования и квалификации;

- омоложение коллектива;
- повышение квалификационного и образовательного уровня персонала;
- выполнение и формирование конкретных социальных программ, которые направлены на обеспечение более важных потребностей персонала;
- адресное оказание помощи отдельным категориям работников.

Слайд 6

Данные опроса показывают, что собственные умения (знания, способности, навыки) на работе реализуют в полной мере менее 30% работников.

Слайд 7

Среди факторов, негативно влияющих на реализацию способностей, респонденты прежде всего отмечают:

46% сотрудников отнесли к негативно влияющим факторам отсутствие связи между заработной платой, профессионализмом и квалификацией;

Треть сотрудников (32%) отметили, что одна из причин неполной реализации потенциала это слабое стимулирование в моральном плане.

Примерно пятая часть сотрудников отметили не корректные взаимоотношения между сотрудниками (22%).

Слайд 8

Ответы, которые были получены по ходу опроса оказались распределены следующим образом: подавляющее большинство опрошенных (79%) мотивируются хорошей зарплатой, вторым по значимости был ответ о потенциальном карьерном росте, за него были отданы 67% голосов сотрудников, третьим стал критерий «публичное признание заслуг» - 65%, в пользу корпоративности сделали выбор - 42%, хорошие условия труда в меньшей мере влияют на мотивацию, но за них были отданы более половины голосов участников опроса.

Таким образом, результаты исследования мнений сотрудников говорят о том, что сотрудники реально оценивают систему управления персоналом, знают о слабых сторонах в политике управления персоналом.

Слайд 9

Более чем половину опрошенных сотрудников вполне устраивает выполняемая работа (52%). Распределение ответов на данный вопрос анкеты отражено на рисунке.

Однако 28% сомневаются в ответе на данный вопрос, а 20% опрошенных вообще не устраивает их нынешнее положение, что говорит о неудовлетворенности от выполняемой работы. Причинами этого могут быть различные, например, человек может считать, что он заслуживает более высокой должности или его не

устраивают условия труда. В данном случае положительное влияние на данную ситуацию может оказать планирование карьеры работников предприятия.

Слайд 10

Предлагаемая модель мотивации сотрудников ООО «М.видео Менеджмент» представлена на рисунке.

Слайд 11

Таким образом, индивидуальный вклад каждого сотрудника в работу ООО «М.видео Менеджмент» будет носить осмысленный характер, будет направлен на достижение 100% результата деятельности предприятия. Также следует отметить, что оценка результатов деятельности каждого сотрудника зависит от достижения общей цели предприятия и складывается из бонусных процентов к годовой премии.

Слайд 12

Мероприятия, которые планируется разработать для совершенствования системы мотивации в ООО «М.видео Менеджмент», можно разделить на две группы:

1. Мероприятия по совершенствованию материальной мотивации:

- изменение существующей системы оплаты труда;
- внедрение прогрессивной системы премиальных выплат.

В этой связи предлагается использовать матрицу, приведенную в табл., позволяющую реализовать метод управления по целям.

Из представленной таблицы видно, что указанные критерии оценки позволяют установить четкую задачу на достижение показателей результативности как своей личной деятельности каждого сотрудника, так и деятельности всего предприятия в целом. Данная система критериев учитывает возможные варианты выполнения индивидуальных и общих целей, дифференцирует процент выплаты премии и стимулирует служащих к повышению результативности своей деятельности.

2. В перечень мероприятий по совершенствованию нематериальной мотивации сотрудников ООО «М.видео Менеджмент» предлагается включить:

Поздравления с днем рождения ;

«Витрина успехов» или «Доска почета»;

«Листок «Так не должно быть у нас!»

Вымпелы и кубки лучшему сотруднику, лучшему подразделению ООО «М.видео Менеджмент»;

«Легенды организации».

Слайд 13

Автоматизированная система управления человеческими ресурсами «БОСС-Кадровик»: задачи и цели внедрения – схема на слайде.

Проведенные расчеты показали, что внедрение автоматизированной кадровой системы «Босс-Кадровик» позволяет сократить трудозатраты на организацию работы службы управления персоналом на 30-45%.

Полученные результаты показывают роль и значение системы мотивации в деятельности корпорации, влияние данной системы на достижение ее целей.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.