

Слайд 1

Уважаемые председатель и члены итоговой комиссии, разрешите представить вам итоговую работу выпускника CBS (указать Ф.И.О.) на тему «Разработка системы мотивации и стимулирования сотрудников на примере производственного предприятия (на примере ООО «ПК Венткомплекс»)».

Слайд 2

Итак, мотивация персонала является важнейшим звеном в системе управления персоналом предприятия. Именно система мотивации помогает руководителю подталкивать персонал к более быстрому, качественному и полезному для них же выполнению задания.

Слайд 3

Итак, **целью** работы является разработка системы мотивации и стимулирования сотрудников на примере производственного предприятия на примере ООО «ПК Венткомплекс». **Объектом** исследования в работе выступает предприятие ООО «ПК Венткомплекс». **Предметом** исследования в работе являются технологии мотивации. Также перечислим **задачи** исследования:

1. изучить понятие, виды и современные теории мотивации;
2. рассмотреть методы стимулирования в управлении персоналом организации;
3. проанализировать состав и структуру персонала ООО «ПК Венткомплекс»;
4. оценить методы и технологии мотивации и стимулирования сотрудников ООО «ПК Венткомплекс»;
5. разработать рекомендации по созданию системы мотивации и стимулирования сотрудников ООО «ПК Венткомплекс».

Слайд 4

Таким образом, особенностью современного управления персоналом является возрастающая роль личности работника, соответственно меняется соотношение мотивов и потребностей, на которые может опереться система мотивирования. Для мотивации сотрудников сегодня используют финансовые и нефинансовые методы вознаграждения.

Слайд 5

В свою очередь, материальная и нематериальная мотивация является необходимой для успешного функционирования любого предприятия. Без правильно разработанной системы мотивации, в которой будут применяться как материальные, так и нематериальные методы, руководитель не сможет добиться продуктивной работы коллектива.

Слайд 6

Итак, объектом исследования в работе выступает ООО «ПК Венткомплекс», основным видом деятельности которого является поставка промышленного вентеляционного оборудования. Основные технико-экономические показатели деятельности предприятия ООО «ПК Венткомплекс» представлены в таблице. Как показывают данные таблицы, ООО «ПК Венткомплекс» является достаточно рентабельным предприятием. Далее перейдем к результатам исследования.

Слайд 7

Далее отметим, что в ООО «ПК Венткомплекс» работает персонал разных возрастных групп. Наибольшую группу составляют сотрудники от 30 до 50 лет – 72%. Персонал в возрасте до 30 лет – 22%. Далее идёт персонал старше 50 лет – 6%.

Слайд 8

Также рассмотрим результаты исследования типа трудовой мотивации участников исследования по методике В.И. Герчикова. В ходе определения основных типов профессиональной мотивации у сотрудников ООО «ПК Венткомплекс» было выявлено, что у такой категории персонала, как рабочие главный тип мотивации – это инструментальный тип.

Слайд 9

Далее рассмотрим результаты исследования по методике Ричи—Мартина. В качестве главного мотива сотрудников предприятия выступает потребность в достойном уровне оплаты труда. Данная потребность наиболее выражена у такой категории сотрудников, как рабочие. Меньше всего выражены потребности в формировании долгосрочных стабильных взаимоотношений и потребность во влиятельности и власти.

Слайд 10

Таким образом, тестирование сотрудников по методике Ф. Герцберга позволило прийти к следующим результатам: важнейший мотив персонала ООО «ПК Венткомплекс» среди группы гигиенических факторов - это финансовый мотив, то есть уровень оплаты, возможность обеспечивать комфортные условия для жизни себе и близким. Для оптимизации системы мотивации в ООО «ПК Венткомплекс» необходимо разрешение всех выявленных проблем, представленных во второй главе данного исследования. Для этого следует выстроить чёткую линию по организации работы с персоналом, возложив эти обязанности на конкретного человека. Рассмотрим общую схему мероприятий, которые позволят оптимизировать систему адаптации и мотивации персонала на предприятии на рисунке.

Слайд 11

Далее рассмотрим предложенные мероприятия по оптимизации системы мотивации персонала подробнее. Целью первого мероприятия является созданием системы возмещения затрат на обучение, предоставление субсидии сотрудникам, которые

являются инициаторами обучения. Данная система включает в себя принципы, типы обучающих программ, размер компенсации за обучение, период работы в компании по окончании обучения, а также разработку плана графика внедрения мероприятия. В учреждении среди сотрудников присутствует выраженная неудовлетворенность уровнем оплаты труда, который напрямую зависит от квалификации персонала. Руководство не обращает должного внимания на систему обучения персонала. Поэтому инициаторами обучения зачастую являются сами сотрудники.

Слайд 12

Теперь отметим, что в любом из типов обучения сотрудник должен получить сертификат, свидетельство или диплом о прохождении обучения. Если сотруднику не удалось пройти курс полностью, то он полностью возмещает все средства, затраченные компанией на его обучение. В таблице приведены периоды работы в компании сотрудником в случае оплаты предприятием его обучения и успешного прохождения курса обучения.

Слайд 13

В свою очередь, в таблице представлена методика внедрения системы возмещения затрат на обучение сотрудников ООО «ПК Венткомплекс». Основная роль в разработке документации отводится администратору, но активное участие в этой работе должны принимать бухгалтер, директор и иные заинтересованные лица. Конкретные даты мероприятий зависят от момента начала реализации проекта. Прежде всего, необходимо разработать и утвердить набор необходимых внутренних документов, на основании которых будет осуществляться мероприятие по созданию системы возмещения затрат на обучение сотрудников.

Слайд 14

Далее перейдем к описанию непосредственно самого тренинга. Для этого сначала обратимся к таблице. В ней кратко представлены цель каждого этапа тренинга, его содержание и длительность. Отдельного внимания заслуживают этапы 3 и 4 — они являются основными в тренинге. Перейдем к результатам повторного исследования.

Слайд 15

Таким образом, в результате повторного исследования было выявлено, что количество сотрудников, неадаптированных к условиям труда и своим функциональным обязанностям значительно снизилось. У сотрудников в возрасте от 18 до 20 лет низкие значения сохранились только по интегральному показателю — стремление к доминированию, по всем другим показателям отмечается рост среднего значения, что свидетельствует об ускорении процессов адаптации в ходе прохождения тренинга. Нами сделан вывод об эффективности экспериментальной работы.

Слайд 16

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание! Доклад окончен.