

**(Слайд 1) Здравствуйте, уважаемые члены экзаменационной комиссии!** Вашему вниманию предлагается выпускная квалификационная работа на тему – **«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ».**

**(Слайд 2)** Цель выпускной квалификационной работы – изучение совершенствования нематериальной мотивации как основы эффективной трудовой деятельности работников..

**Достижению цели способствовали задачи исследования, представленные на слайде презентации.**

**(Слайд 3)** Правовое положение работников ИП Карпов А. В. регламентируется должностной инструкцией, устанавливающей задачи, функции, права, обязанности и ответственность должностных лиц.

Должностная инструкция составлена по каждой штатной должности предприятия, носит обезличенный характер, и объявляться сотруднику под расписку при заключении контракта, в том числе при перемещении на другую должность, а также при временном исполнении обязанностей по должности. В ИП Карпов А. В. с сотрудниками составляется трудовой договор. Существенными условиями трудового договора ИП Карпов А. В. являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция.

**(Слайд 4)** При формировании кадрового состава выполняется коммерческая функция по найму рабочей силы. Работу по найму рабочей силы, а именно подбор и окончательное утверждение на должность осуществляет непосредственно руководитель. Выбор подходящей кандидатуры происходит на основе конкурсного отбора. Численность персонала ИП Карпов А. В. по состоянию на 01.01.2020 г. составляет 14

человек. Анализ обеспеченности ИП Карпов А. В. трудовыми ресурсами необходимо начинать с выяснения перечня нормативов, используемых в организации для планирования труда персонала, а также плановых показателей. Анализ состоит в сравнении фактических показателей с их плановыми и нормативными значениями, а также расчёте и оценке изменения ряда производных показателей. Для изучения обеспеченности ИП Карпов А. В. трудовыми ресурсами необходимо дать количественную и качественную характеристику работников. Из приведенных данных видно, что план по численности работников на 2020 год в целом выполнен на 98,5%, в том числе:

- по специалистам – на 99,0%;
- по руководителям – на 100%;
- по рабочим – на 98,5%.

**(Слайд 5)** Невыполнение плана связано с тем, что объемы работы в 2019 году сократились, и потребность в дополнительном персонале отпала.

Важным показателем обеспеченности ИП Карпов А. В. трудовыми ресурсами является уровень квалификации отдельных категорий работников, который можно проанализировать по стажу работы и наличию у них квалификационных категорий и сертификатов.

Уровень квалификации работников связан с качеством подготовки и переподготовки торговых работников. Необходимо выяснить, существует ли и как выполняется план повышения квалификации работников.

**(Слайд 6)** Из таблицы видно, что на предприятии наблюдается увеличение вы-бывших сотрудников, особенно это касается значения показателей 2017 г., именно в этом году было принято наибольшее число работников, а значит и коэффициенты движения персонала были достаточно большими.

Таким образом, одним из важнейших условий выполнения плана розничного товарооборота, увеличения выработки на каждого работника трудового коллектива, а также рационального использования персонала является экономное и эффективное использование рабочего времени.

**(Слайд 7)** Важнейшим показателем эффективного использования трудовых ресурсов в ИП Карпов А. В. является производительность труда — средняя сумма товарооборота, приходящаяся на одного работника в единицу времени, исчисленная путем деления объема розничного товарооборота на среднесписочную численность работников. По данным таблицы видно, что среднечасовая выработка в 2019г. по сравнению с 2018 годом снизилась на 16,9% или на 0,11 тыс. руб./чел., среднедневная выработка на 16,59%. Это говорит о том, что на предприятии полное использование рабочего времени в течение рабочей смены. В 2019году средняя продолжительность рабочего дня была 7,98часа, в 2018году она составила 7,98 часа, то есть на 0,03 часа больше. Среднегодовая выработка в 2018 году сократилась по сравнению с 2019 годом на 14,98%. Разница в процентах роста среднегодовой и среднечасовой выработок говорит об ухудшении использования годового фонда рабочего времени в 2018году.

**(Слайд 8)** Оплата производится по окладам за отработанное время, премирование - по Положению о премиальной надбавке к заработной плате работников в зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятия. В 2019 году размер фонда заработной платы увеличился с 777 до 889 тыс. руб. или на 14,41%. Рост происходит по всем статьям фонда заработной платы: анализируем 2019 г.

- размер выплат по тарифным ставкам, окладам увеличивался на 5,47% и достиг 395,64 тыс. руб.;

- размер премий вырос со 120,59 тыс. руб. до 170,53 тыс. руб., что в относительном выражении составляет 41,41%;

- выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам увеличились с 247,86 тыс. руб. до 283,09 тыс. руб., что в относительном выражении составляет 14,21%;

- размер выплат за неотработанное время вырос на 18,88% и достиг 39,74 тыс. руб.

**(Слайд 9)** Виды и формы нематериальной мотивации труда персонала, как часть единой системы мотивации, действующей в организации,

необходимо постоянно развивать и совершенствовать. Внимание и уважительное отношение к работникам организации, учет их потребностей и интересов способствуют развитию взаимопониманию между сотрудниками и руководителем. Сотрудники, которые считают, что они необходимы организации, будут напряженно трудиться и достигать целей ИП Карпов А. В. Общий уровень удовлетворенности работников работой элементами жизненной ситуации определяется тем вниманием, которое руководство предприятия уделяет социальным вопросам. Удовлетворенность социальной работой в магазине представлена на рисунке. Удовлетворенными нематериальной мотивацией труда в магазине является 64,7% персонала, нет – 10,2%, 25,1% - затруднились ответить. Полученные в результате данного исследования показатели свидетельствуют в целом об успешном процессе управления ИП Карпов А. В. большинство работников довольны работой на предприятии, морально-психологическим климатом, руководителями подразделений, социальной политикой.

**(Слайд 10)** Рассмотрев систему нематериальной мотивации, пришли к выводу, что стимулирование, которые заложены в систему нематериальной мотивации не работают и устарели, поэтому падает мотивация сотрудников и заинтересованность в работе, снижение работоспособности и, как следствие, после чего сотрудник может просто покинуть организацию. Таким образом, были предложены мероприятия для нематериальной мотивации персонала в ИП Карпов А. В.

1. Разработка системы управления деловой карьерой как фактор мотивации персонала.
2. Совершенствования системы персонала как фактора мотивации на основе аттестации.
3. Внедрение тренинг-менеджера (по обучению и развитию)

**(Слайд 11)** Таким образом, цель работы достигнута. Спасибо за внимание! Доклад окончен.