

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены Государственной Экзаменационной Комиссии. Вашему вниманию предлагается выпускная квалификационная работа на тему – Система материального стимулирования в организации на (примере ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ»).

Слайд 2

Основной целью различных видов и форм стимулирования трудовой деятельности на предприятии является реализация его интересов что рассматривается через увеличение выручки, наличие сбыта, повышение производительности и снижение себестоимости услуг или товара. И далее для определения ее достижения (цели предприятия) анализируется и дается оценка эффективности стимулирования трудовых ресурсов если производительность определяется отношением объема продукции, услуг на среднесписочную численность работающих, где эффективность стимулирования трудовых ресурсов на предприятии рассматривается как соотношение объема продукции, услуг, произведенных в соответствии с установленными стандартами к среднесписочной численности работающих, т.е. в какой мере ресурсы и затраты на материальное и моральное стимулирование сотрудников оправданы, существует ли прирост продукции и снизилась ли их себестоимость. Цель данной работы – исследовать систему материального стимулирования в организации: определить ее недостатки и разработать рекомендации по улучшению на примере ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ». На основании заявленной цели необходимо решить поставленные задачи, представленные на слайде.

Слайд 3

Объектом исследования в работе выступает ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ». Предмет исследования — рекомендации по совершенствованию системы материального стимулирования сотрудников ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ». Основным видом деятельности является аренда и управление собственным или арендованным недвижимым имуществом. Как показывают данные рисунка, руководство ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ» осуществляет генеральный директор, в непосредственном подчинении которого находятся 7 отделов: торговый, маркетинга, отдел управления, экономический, финансовый, технические и отдел кадров. Рост численности персонала обусловлен расширением деятельности ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ».

Слайд 4

Для анализа финансово-хозяйственной деятельности ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ» рассмотрим динамику товарооборота ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ», представленную на рисунке. Данные рисунка наглядно отражают тенденцию к снижению в величине товарооборота в анализируемом периоде: темп снижения за рассмотренный период составил 11,94%.

Слайд 5

Кадровая политика организации ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ» направлена на формирование высококвалифицированного кадрового ресурса, на обеспечение эффективной работы путем системы отбора, а также подготовки, стимулирования и адаптации труда сотрудников организации. Для анализа использования фонда заработной платы ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ» составим таблицу. Данные таблицы показывают, что в динамике объемов фонда зарплаты персонала ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ» отмечается отрицательная динамика: снижение по итогам 2021 года составило 0,41%. При этом снижение отмечается главным образом за счет сокращения фонда зарплаты руководителей на 3,49%.

Слайд 6

В 2021 году наблюдается увеличение коэффициента результативности управления фирмой и предоставления услуг в 1,13 раза по сравнению с 2020 годом. Среди возможных методов стимулирования персонала в ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ» применимо два: выплата компенсационного пакета и система внутренних коммуникаций персонала. Как показывают данные таблицы, в ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ» отмечается снижение величины оплаты за отработанное время в 2021 году, что указывает и на снижение уровня стимулирования. Так же, нельзя не отметить и снижение объема регулирующих выплат стимулирующего характера. Таким образом, объектом исследования в работе выступает ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ», основным видом деятельности которого является аренда и управление собственным или арендованным недвижимым имуществом. Анализ экономических показателей предприятия показал, что динамика показателя выручки предприятия в анализируемом периоде имеет отрицательную динамику: ее снижение по результатам 2021 года составило 9,23%. Численность сотрудников ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ» выросла на 2 человека. В связи со снижением выручки и ростом численности персонала среднегодовая выработка на 1 рабочего так же имеет отрицательную динамику. Анализ системы материального стимулирования сотрудников в ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ» позволил прийти к выводу, что в динамике объемов фонда зарплаты персонала ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ»

отмечается отрицательная динамика: снижение по итогам 2021 года составило 0,41%.

Слайд 7

В целях определения недостатков системы материального стимулирования трудовой деятельности в ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ» была проведена экспертная оценка системы стимулирования среди персонала путем прямого анкетного опроса. Результаты анкетирования представлены в виде диаграмм. Данные рисунка показывают, что 49% персонала, участвующего в анкетировании, указали на необходимость изменения действующей системы материального стимулирования, то есть почти половина сотрудников не довольны существующим положением дел.

Слайд 8

По результатам, представленным на рисунке, 69% сотрудник указали на важность и необходимость использования нематериального стимулирования. Только 15% указали на необязательность нематериального стимулирования.

Слайд 9

Далее обратимся к результатам, приведенным на рисунке. Среди возможных форм материального стимулирования наибольшее количество сотрудников выбрали бассейн, то есть предоставление абонеента в бассейн – 43%. Наименьшее количество сотрудников, а именно 6% указали в качестве предпочтительной формы материального стимулирования – помощь в обучении детей.

Слайд 10

Данные рисунка показывают, что только 8% опрошенных сотрудников довольны системой материального стимулирования. 34% оценили применяемые формы и методы материального стимулирования как удовлетворительно. Исследование продемонстрировало, что большинство персонала не удовлетворены своей работой.

Слайд 11

По результатам выявленных в работе недостатков системы материального стимулирования трудовой деятельности в ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ» предлагается разработка рекомендаций в виде мероприятий по улучшению системы материального стимулирования.

Мероприятие 1 – Повышение уровня оплаты труда. В качестве первого этапа реализации данного мероприятия предполагается установление фонда оплаты труда в соответствии с планом. Анализ фонда оплаты труда показал, что объем выплаченной заработной платы ниже запланированного объема при условии увеличения численности персонала. Причиной снижения фактического уровня оплаты труда стала экономия средств.

Мероприятие 2 – Совершенствование системы материального стимулирования. Стимулирование персонала свободным временем – призвано регулировать поведение сотрудника на основе изменения времени его занятости. Использование стимулирования свободным временем будет направлено, в конечном счете, на повышение эффективности производства на основе роста трудовой активности сотрудников. Данный вид стимулирования осуществляется регулированием времени занятости сотрудника на основе: предоставления дополнительных выходных.

Слайд 12

Затраты на разработку Программы по профессиональному и карьерному росту включают заработную плату сотрудникам кадровой службы (2 специалиста: начальник подразделения – 22 тысячи рублей и специалист – 18 тысяч рублей).

Слайд 13

С целью внедрения мероприятий по удержанию персонала в ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ» на базе предложенных проектных решений, необходимо составить план внедрения проектных предложений. Предлагаемые в рамках данной работы мероприятия направлены на комплексное стимулирование персонала, то есть учитывают материальное и нематериальное стимулирование, социально-психологический вид стимулирования, а так же стратегию по планированию карьеры в ООО «ЛАЙТ СТАНДАРТ», что обеспечит наиболее полную мотивацию персонала и позволит достигнуть наибольших эффектов.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!