

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии! Тема моей выпускной квалификационной работы - «**Совершенствование системы мотивации персонала в ООО ПК «Венткомплекс»**».

Слайд 2

Итак, **целью** работы является на основании анализа системы мотивации персонала ООО «ПК Венткомплекс» разработать мероприятия по ее совершенствованию.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, компания ООО «ПК Венткомплекс» занимается комплексными поставками промышленного оборудования. Ключевые направления - системы вентиляции, отопительное оборудование и слесарный инструмент. Анализ трудового стажа показал, что в ООО «ПК Венткомплекс» работает персонал, главным образом, со стажем от 1 до 3 лет, по годам удельный вес составил в 2021 году 50%. Удельный вес работников со стажем до 1 года в 2021 г. увеличился на 1,11%. С большим стажем, а именно 5–10 лет на предприятии работает всего 1 человек. Это говорит, что работники долго не задерживаются на данном предприятии. На рисунке представим динамику стажа работников за 2019–2021 гг. Следовательно, общий стаж работы не меняется в течение трех лет. Данное связано с тем, что на предприятии работает большое количество работников молодого и среднего возраста, что влияет на качество работы и говорит о профессионализме коллектива.

Слайд 4

Далее коэффициент текучести персонала представлен на рисунке. Когда сотрудники постоянно покидают предприятие, это оказывает влияние на моральный дух сотрудников и производительность труда, и, в конечном счете, на прибыль. Значит, высокая текучесть дорого обходится ООО «ПК Венткомплекс». На основании приведенного анализа необходимо сделать следующие выводы. В ООО «ПК Венткомплекс» имеется определенный состав работников, который трудится небольшой период времени, имеет небольшой стаж работы. Основной проблемой в организации является текучесть кадров, которая ухудшает моральный климат всего персонала. В основном с предприятия увольняются молодые работники.

Слайд 5

В свою очередь, в целях повышения эффективности работы каждого работника, его мотивации и заинтересованности в достижении целей на предприятии предусмотрено премирование работников, в соответствии с Положением о текущем и единовременном премировании работников. Единовременное (разовое) премирование в ООО «ПК Венткомплекс» осуществляется в отношении работников, представлено на рисунке.

Слайд 6

Далее мы предлагаем пересмотреть систему премирования менеджеров по продажам, используя КРІ. Качественная система КРІ должна содержать как можно больше встроенных автоматических стимулов, которые обеспечивают внимание и приложение усилий сотрудников в нужных направлениях. Основной предлагаемой технологии управления результативностью является система стимулирования труда сотрудников, которая должна быть увязана со стратегией предприятия, его целями и с результатами труда рабочих.

Слайд 7

Таким образом, система формирования переменной части денежного вознаграждения на базе КРІ стимулирует сотрудника к достижению высоких индивидуальных результатов, а также к увеличению его вклада в коллективные результаты и достижения, в выполнение стратегических целей компании. При этом показатели КРІ в системе формирования переменной части заработной платы на базе КРІ должны быть достаточно просты и понятны сотрудникам, а размеры переменной части компенсационного пакета – экономически обоснованы. Аргументы в пользу применения системы КРІ в мотивации персонала представлены на рисунке.

Слайд 8

В свою очередь, суть предлагаемой системы заключается в том, что премия сотрудника за месяц будет корректироваться показателями эффективности его работы. Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями. Люди стремятся либо чего-то достичь, либо чего-то избежать. В мотивированной деятельности работник сам определяет меру своих усилий в зависимости от внутренних побуждений и условий внешней среды. Мотив труда формируется только тогда, когда трудовая деятельность является если не единственным, то, как минимум основным условием получения блага. Способов внедрения системы оценки на основе КРІ в ООО «ПК Венткомплекс» существует три, каждый из которых имеет свои преимущества и недостатки. Разработка и внедрение системы премирования на КРІ собственными силами ООО «ПК Венткомплекс» может привести к выделению не ключевых, второстепенных, показателей, что не позволит получить максимальную отдачу от инструмента. Данный вывод основывается, прежде всего, на том, что на предприятии отсутствуют квалифицированные кадры в данной области. Этапы разработки системы оценки на основе КРІ представлены на рисунке.

Слайд 9

Итак, наиболее оптимальным вариантом, по мнению автора, является последний вариант, который обеспечивает оптимальное сочетание привлечения консультантов и вовлечения сотрудников. Проведем оценку эффективности трудовой деятельности менеджеров по продажам с помощью матрицы КРІ в таблице.

Слайд 10

Далее в таблице представим данные торгово-оперативного персонала согласно существующей системе оплаты труда и на основании КРІ. Из таблицы видно, что средняя заработная плата всех работающих увеличилась на 4,8 тыс. руб. ФЗП увеличился на 2189 тыс. руб.

Слайд 11

Также мы предлагаем оплату обучения для повышения квалификации работника. Вначале предложим программу работы с персоналом ООО «ПК Венткомплекс» по повышению квалификации в таблице. Необходимо отметить, что данная программа не ограничивает повышение квалификации один раз одним работником, а также возможно и получить смежную профессию.

Слайд 12

В свою очередь, основываясь на данных, представленных на рисунке, представляется возможным сделать вывод о том, что тот эффект социального характера, который возникает в результате реализации предложенных мероприятий, открывает возможности качественной реализации обеспечения благоприятного социального, а также психологического климата в трудовом коллективе, что в свою очередь дает возможность существенно увеличить степень удовлетворенности материальной составляющей работы сотрудников в анализируемой компании. Учитывая предложенные рекомендации, руководство ООО «ПК Венткомплекс» может обеспечить эффективный и высокопроизводительный рабочий процесс, а каждый сотрудник будет ощущать свою незаменимость и причастность к общему делу. Важно, что при эффективной реализации описанных ранее мероприятий удастся достигнуть повышения уровня мотивации труда персонала ООО «ПК Венткомплекс», сотрудники станут реже высказывать недовольство условиями труда, что положительно скажется на социально-психологическом климате в трудовом коллективе, позволит увеличить уровень сплоченности среди сотрудников.

Слайд 13

Таким образом, индекс заработной платы торгово-оперативного персонала показывает, в уровень средней заработной платы на предприятии увеличился на 1,19%. Данные инструменты мотивации содержат перечень материальных и нематериальных стимулов, которые разработаны компанией для внесения разнообразия в систему мотивации трудовой деятельности сотрудников и удовлетворения индивидуальных потребностей, всех категорий сотрудников. Следовательно, при исполнении всех указанных мер, которые были направлены на усовершенствование системы мотивации трудовой деятельности можно, ожидать максимальную экономическую эффективность.

Слайд 14

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