

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему - Совершенствование системы мотивации персонала организации (на примере ООО «ВВС»).

Слайд 2

Цель данной работы - разработать программу совершенствования качества сервиса в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс». Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

История компании ООО «ВВС» началась в 1992 году. Предприятие было создано бывшими сотрудниками ОАО «КАМАЗ». Первой маркой, попавшей в дилерский портфель компании, стала «LADA» (1993 г.). За несколько лет работы молодая компания вошла в число лидеров по продажам и обслуживанию автомобилей «ВАЗ». ООО «ВВС» является юридическим лицом и строит свою деятельность на основании Устава и действующего законодательства Российской Федерации. В рамках исследования мотивации сотрудникам предприятия также был задан вопрос: «Что в наибольшей мере отбивает у Вас желание работать?» Общая сумма процента в таблице превышает 100%, т.к. респондентам разрешалось выбрать по несколько вариантов ответа. Самым главным демотивирующим фактором для сотрудников ООО «ВВС» является несправедливое премирование – 41%. Второе место – жесткий режим экономии необходимых для работы средств (на него указали 38% опрошенных). Третье место по силе демотивирующего воздействия занимает низкая зарплата (37% опрошенных). Далее идут авральный режим работы, превышение голоса начальством и ощущение недоверия со стороны руководства.

Слайд 4

Организация рабочего места, преследующая цель оптимизации работы сотрудников, а также формирование положительного настроя на процесс работы. Организация рабочего времени. Необходимо достичь эффективного использования рабочего времени каждого сотрудника, для чего следует ввести гибкие графики (где возможно). Пересмотр системы материальной мотивации. В новой системе должны быть заложены следующие принципы, представленные на слайде.

Слайд 5

В рамках улучшения условий труда в ООО «ВВС» необходимо также проведение следующих мероприятий:

- 1) введение регламентируемых перерывов в работе сотрудников – каждые 2 часа продолжительностью 5-10 минут или каждый час по 5 минут
- 2) выделение места под комнату отдыха персонала
- 3) дальнейшее улучшение условий труда.

Слайд 6

Также в ООО «ВВС» должна проводиться специальная оценка условий труда (СОУТ), которая осуществляется по следующим этапам:

- анализ штатного расписания для подтверждения перечня рабочих мест, подлежащих СОУТ;
- идентификация потенциально вредных и опасных производственных факторов;
- оценка тяжести и напряженности трудового процесса;
- оценка травмоопасности рабочих мест;
- оценка эффективности средств индивидуальной защиты (СИЗ);

- оформление результатов (планы улучшения условий труда, протоколы, ведомости, карты специальной оценки по условиям труда);
- декларирование соответствия условий труда.

Итак, в ООО «ВВС» необходимо усовершенствовать уровень технической оснащенности и повышать санитарно-гигиенические условия труда, а именно: состояние технических средств и оборудования, освещенность рабочих мест, запыленность и проветриваемость помещений, температура и влажность воздуха, уровень шума должны соответствовать нормам. Во всех подразделениях ООО «ВВС» необходимо установить кондиционеры.

Слайд 7

Как видно по результатам произведенных расчетов годовая производительность труда в ООО «ВВС» возрастет на 2,5 тыс. руб./чел., что подтверждает эффективность предложенных рекомендаций. Дополнительный приток клиентов в ООО «ВВС» составит 190 чел. Один клиент в среднем приносит ООО «ВВС» 300 тыс. руб. Тогда увеличение объема реализации услуг составит $190 \text{ клиентов} \times 300 \text{ тыс. руб.} = 57 \text{ тыс. руб.}$ Таким образом, можно сделать вывод, что внедрение комплекса мероприятий по повышению мотивации персонала и улучшению условий труда в ООО «ВВС» является целесообразным, т.к. в результате ожидается рост числа клиентов, выручки от продаж и производительности труда.

Слайд 8

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!