

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала организации (на примере ООО «Группа Маркет Эмоушен» г. Москва).

Слайд 2

Цель данной выпускной квалификационной работы – проанализировать систему управления мотивацией трудовой деятельности персонала ООО «Группа Маркет Эмоушен» и разработать рекомендации по совершенствованию данной системы. Для реализации цели исследования потребовалось решение задач, представленных на слайде.

Слайд 3

Общество с ограниченной ответственностью «Группа Маркет Эмоушен» было зарегистрировано межрайонной ИНФС №46 по г. Москве 28 мая 2013 года. Размер уставного капитала ООО «Группа Маркет Эмоушен» с момента государственной регистрации компании и по настоящее время находилось на минимально допустимом уровне – 10 тыс. рублей. Все 100% долей уставного капитала ООО «Группа Маркет Эмоушен» принадлежат единственному учредителю компании – И.А. Горбачеву. В целом кадровую структуру персонала ООО «Группа Маркет Эмоушен» следует охарактеризовать как достаточно рациональную. Далее оценим обеспеченность компании персоналом в 2020-2022 годах. Согласно данным рисунка в 2020 году штат ООО «Группа Маркет Эмоушен» был полностью укомплектован персоналом в соответствии с штатным расписанием. В последующие два года наблюдалось наличие вакантных должностей. Так на конец 2021 году в компании была одна вакантная должность специалиста, а на конец 2022 года – одна вакантная должность рабочего. Однако в целом уровень обеспеченности ООО «Группа Маркет Эмоушен» персоналом в 2020-2022 годах следует оценить как очень высокую.

Слайд 4

Далее оценим кадровый потенциал ООО «Группа Маркет Эмоушен» по образованию работников компании. Согласно рисунку в 2020-2022 годах более, чем $\frac{3}{4}$ сотрудников ООО «Группа Маркет Эмоушен» имели высшее профессиональное образование. А среднее профессиональное образование в ООО «Группа Маркет Эмоушен» на протяжении исследуемого периода имело от 21,6%

до 22,9%. При этом следует отметить, что в 2020-2022 годах наблюдалась тенденция улучшения кадровой структуры персонала ООО «Группа Маркет Эмоушен» по уровню образования. Это выражалось в повышении удельного веса сотрудников с высшим образованием и снижением сотрудников, имеющих среднее профессиональное образование. Кроме того, необходимо отметить, что в штате компании в 2020-2022 годах не было сотрудников, не имевших профессионального образования. Таким образом, в 2020-2022 года ООО «Группа Маркет Эмоушен» обладало высоким уровнем кадрового потенциала с точки зрения образования сотрудников компании.

Слайд 5

Структура заработной платы, рассчитанной по данным бухгалтерского учета ООО «Группа Маркет Эмоушен» за 2022 год, представлены на рисунке. Согласно рисунку в структуре заработной платы сотрудников ООО «Группа Маркет Эмоушен» ключевую роль играют только базовая заработная плата и премиальные выплаты. А компенсационные доплаты не играют существенной роли из-за их низкого удельного веса в общей сумме трудовых доходов ООО «Группа Маркет Эмоушен» (особенно в категории «Руководители» и «Специалисты», где он составляет 2,6% и 2,2% соответственно). В структуре заработной платы работников ООО «Группа Маркет Эмоушен» превалирует базовая заработная плата. Но удельный вес премиальных выплат также является достаточно высоким, т.к. на этот компонент заработной платы в зависимости от категории персонала приходится от 27,1% до 32,15% от общей суммы трудовых доходов компании. Следует отметить, что базовая заработная плата зависит только от двух аспектов - от уровня окладов (тарифных ставок) и соотношения фактически отработанного данными сотрудниками времени к нормативному времени, установленному производственным календарем (при расчете с помощью тарифных ставок – от объема фактически отработанного сотрудником времени). Поэтому базовая заработная плата не оказывает никакого влияния на трудовое поведение сотрудников, т.к. ее размер не зависит от эффективности, результативности или качества труда сотрудников.

Слайд 6

Для наглядности на рисунке представлена структура премий специалистов и сотрудников компании по данным за 2022 год. Согласно данным рисунка в структуре премиальных выплат, как у специалистов, так и рабочих ООО «Группа Маркет Эмоушен» превалирует ежемесячная премия. Однако, в месяцы, когда

осуществляется выплата ежеквартальной премии, ее размер является достаточно близким к размеру ежемесячной премии.

Слайд 7

На рисунке представлен фактический удельный вес ежемесячной премии в трудовых доходах рабочих и специалистов ООО «Группа Маркет Эмоушен» в 2022 году. Согласно данным рисунка средний удельный вес ежемесячной премии в трудовых доходах рабочих ООО «Группа Маркет Эмоушен» в 2022 году составлял 32,8%, а специалистов немного ниже – 32,7%. При этом максимальный уровень составляет 33%, т.е. фактическая премия только чуть ниже максимального уровня. Анализ данных об установлении процента премии специалистам и рабочим ООО «Группа Маркет Эмоушен» за 2022 году показал, что только в трех случаях фактический уровень ежемесячной премии был ниже максимального. При этом во всех трех случаях сотрудники полностью лишались премии. В целом можно сделать вывод, что в ООО «Группа Маркет Эмоушен» размер ежемесячной премии дифференцируется и качества, и результативности труда сотрудников только в особых случаях – когда они допускают грубое нарушение дисциплины труда или их действия приводят к срыву или переносу мероприятия. В остальных случаях специалисты и рабочие получали максимальную премию. Таким образом, зависимость размера ежемесячной премии от результативности и качества труда специалистов и рабочих является недостаточно высокой. Соответственно эффективность ежемесячной премии специалистов и рабочих как механизма мотивации персонала также является невысокой.

Слайд 8

В рамках настоящей работы было разработано несколько мероприятий, направленных на совершенствование мотивации трудовой деятельности персонала ООО «Группа Маркет Эмоушен» и представленных на рисунке. Согласно данным рисунка первым предлагаемым направлением совершенствования трудовой деятельности персонала ООО «Группа Маркет Эмоушен» является повышение эффективности системы материальной денежной мотивации.

Слайд 9

Согласно данным таблицы 10 реализация предложенных мероприятий, по совершенствованию системы мотивации персонала в ООО «Группа Маркет Эмоушен», не приведет к увеличению затрат компании, ни на оплату труда

персонала, ни на финансирование организации материально не денежной мотивации персонала. Для оценки влияния предложенных рекомендаций на мотивацию сотрудников ООО «Группа Маркет Эмоушен» в рамках настоящей работы был применен метод экспертных оценок.

Слайд 10

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!