

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии! Тема моей выпускной квалификационной работы - «».

Слайд 2

Итак, **целью** работы является на основе современных положений теории управления мотивацией проанализировать систему мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» и разработать предложения по совершенствованию системы управления мотивацией персонала. **Задачи** исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, объектом исследования в выпускной квалификационной работе выступает ООО «ИЦ ГазИнформПласт», занимающееся предоставлением услуг в области добычи нефти и природного газа. В целях анализа проблематики функционирования системы мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» необходимо детально проанализировать применяемые в компании методы мотивации персонала. Для этого проведён анализ структуры фонды оплата труда персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт», включающий в себя не только заработную плату сотрудников, но и различные выплаты мотивационного характера. Фонд заработной платы и фонд выплат мотивационного характера имеют положительную тенденцию.

Слайд 4

Также можно сделать вывод, что в состав фонда выплат мотивационного характера входят премии за основные результаты деятельности, то есть за достижение установленных плановых показателей деятельности ООО «ИЦ ГазИнформПласт», а также вознаграждение по итогам работы за год, то есть премирование по итогам года.

Слайд 5

Таким образом, можно сделать вывод, что в ООО «ИЦ ГазИнформПласт» достаточно эффективная система материальной мотивации персонала. Так, фонд выплат мотивационного характера по итогам 2021 г. составил 26,9%.

Слайд 6

Далее в рамках авторского анкетирования, сотрудники выделили те факторы, наличие которых, с их точки зрения, усовершенствовало бы действующую систему мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт». В анкетировании приняли участие 30 сотрудников. Опрос проводился в период с января по апрель 2023 года. Можно заключить, что выявленные ценности сотрудников указывают на недостаточность применения нематериальных методов мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт». Оценка применяемых методов нематериальной мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» свидетельствуют о том, что используется достаточно узкий перечень методов. Большинство опрошенных сотрудников ООО «ИЦ

ГазИнформПласт» недовольны действующей системой мотивации персонала. Так, 67% опрошенных предлагают изменить применяемую систему мотивации персонала. 83% опрошенных сотрудников ООО «ИЦ ГазИнформПласт» указали на необходимость использования нематериального стимулирования, при этом отмечая, что данные методы применяются редко.

Слайд 7

Также существующая система мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» воспринимается скорее противоречиво. Только 42% опрошенных сотрудников ООО «ИЦ ГазИнформПласт» удовлетворены в целом действующей системой мотивации персонала, из них абсолютно удовлетворены лишь 8%. Однако 58% опрошенных сотрудников ООО «ИЦ ГазИнформПласт» недовольны действующей системой мотивации персонала, из них 38% относятся негативно к действующей системе мотивации персонала, а 20% считают, что система мотивации персонала недостаточно удовлетворительна. Анализ материала позволил выявить проблему в системе мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт», а именно: руководство компании не уделяет должного внимания вопросу совершенствования системы нематериальной мотивации персонала.

Слайд 8

В свою очередь, анализ перечисленных ранее недостатков в системе мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» позволил сформулировать и охарактеризовать следующие мероприятия по совершенствованию системы управления мотивацией персонала данной компании: внедрение стенда «Витрина успеха»; проведение корпоративных конкурсов с материальными поощрениями.

Слайд 9

Как представляется автору настоящей работы, внедрение таких инструментов, как стенд «Витрина успеха» и внутренние корпоративные конкурсы, позволит существенным образом усовершенствовать систему нематериальной мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт». Сотрудники на протяжении каждых 6 месяцев осуществляют накопление баллов. В конечном счёте, 8 сотрудников, набравших максимальное число баллов в общем рейтинге, будут занесены на стенд «Витрина успеха». Стенд «Витрина успеха» внедряется в целях публичного признания тех сотрудников, которые на протяжении 6 месяцев проявляли себя как добросовестные, ответственные и компетентные исполнители. «Витрина успеха» выступает как метод, с помощью которого можно выделить достижения отдельных сотрудников, демонстрируя при этом их результат как пример для подражания всему персоналу. Кроме того, стенд выступает предметом для гордости для тех сотрудников, которые были на него занесены. Стенд «Витрина успеха» должен располагаться на самом видном месте, открытом как для всего персонала, так и для посетителей ООО «ИЦ ГазИнформПласт». Стенд также будет дублироваться на сайте ООО «ИЦ ГазИнформПласт». Формирование рейтинга для занесения сотрудников на стенд будет осуществляться балльным методом. Кроме того, сотрудникам, занесенным на стенд «Витрина успеха» будут предложены на выбор

наградные знаки, самоклеящиеся тканевые бейджи, которые дополняют их форменную одежду. В целях совершенствования системы нематериальной мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» также предлагается внедрить систематическое проведение конкурсов, по результатам которых сотрудники, одержавшие победу, получат различные призы.

Слайд 10

Таким образом, внедрение таких инструментов, как стенд «Витрина успеха» и внутренние корпоративные конкурсы, позволит существенным образом повысить эффективность системы мотивации персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт». Как представляется автору настоящей работы реализация ранее указанных мероприятий по совершенствованию системы управления мотивацией персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт» позволит существенно повысить эффективность системы мотивации персонала. Прежде всего, показатели движения численности персонала, а также показатели уровня дисциплинированности и исполнительности персонала будут иметь тенденцию улучшения.

Слайд 11

Также в результате разработанных нами мероприятий в ООО «ИЦ ГазИнформПласт» не предполагается привлечение дополнительных штатных сотрудников. Соответственно коэффициент по приему сотрудников сохранится на прежнем уровне. Как демонстрирует практика, такие мероприятия, как внедрение стенда «Витрина успеха», позволяют существенным образом повысить эффективность работы компании в целом и каждого его сотрудника в отдельности, а также позволяют увеличить объём продаж на 12%. Так же, как свидетельствует практика, грамотно проведение корпоративных конкурсов с материальными поощрениями направлено на улучшение качественного состава персонала, призвана оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала сотрудника требованиям выполняемой работы, а также приводит к увеличению объёма продаж на 14%. На рисунке представлен прогноз динамики основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ООО «ИЦ ГазИнформПласт».

Слайд 12

Как представляется автору настоящей работы, при дальнейших рассуждениях не представляется возможным учитывать инфляционные процессы, поскольку современная экономическая ситуация в России недостаточно стабильная. В связи с этим данные, представленные ниже, без учёта фактора инфляции. Таким образом, анализ вышеизложенного материала позволяет сделать вывод о целесообразности практической реализации разработанных мероприятий по совершенствованию управления мотивацией персонала ООО «ИЦ ГазИнформПласт».

Слайд 13

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