

Повышение эффективности мотивации
и стимулирования работников
торгового предприятия

Выполнила студентка:

Дзюба Ю.В.

Упбпз-14-1

Виды мотивации труда



Стимулирование труда

Материальные

- В денежной форме;
- В неденежной форме.

Нематериальные

- Социальные;
- Моральные;
- Творческие;
- Социально-психологические.

Показатели эффективности системы стимулирования

Социально-психологические:

- Повышение удовлетворенности трудом;
- Благоприятный психологический климат в коллективе;
- Предотвращение нежелательных для предприятия действий

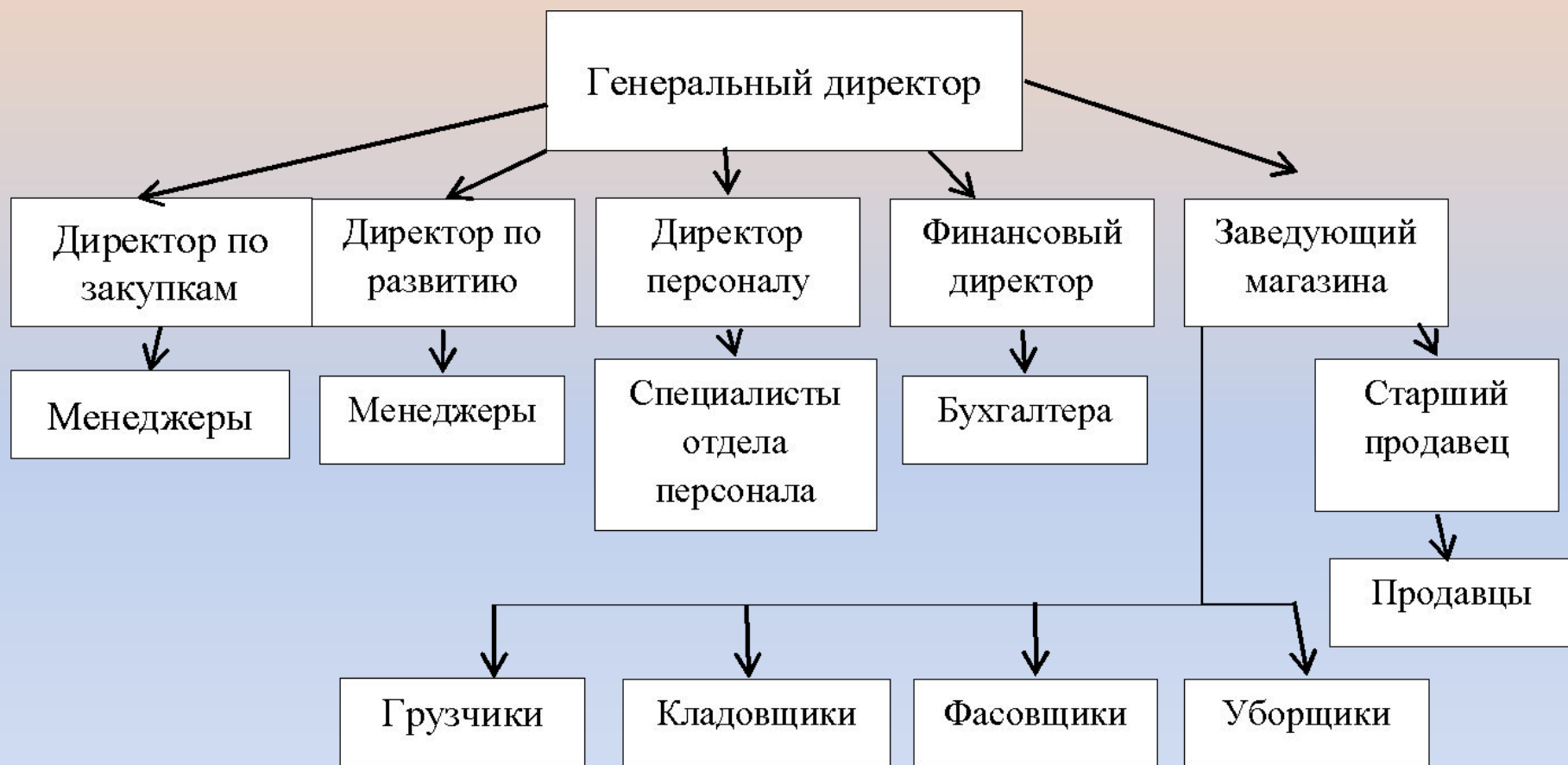
Экономические:

- Повышение производительности труда;
- Уменьшение текучести кадров

Методы оценки эффективности трудоустройства мотивации.

- ✓ Опросы;
- ✓ Диагностические интервью;
- ✓ Психологические тесты;
- ✓ Проектные методики.

Организационная структура торгового предприятия

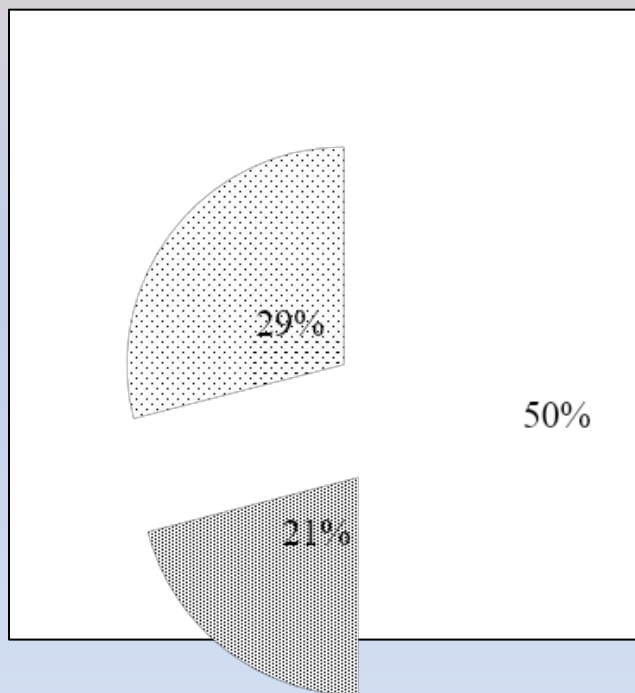


Виды и формы стимулирования работников на предприятии

Виды	Формы	Содержание
Нематериальные	Социальные льготы	Предприятие оказывает материальную помощь в связи с тяжелыми жизненными ситуациями, похоронами, заключением брака, рождением ребенка у сотрудницы или супруги работника в размере 0,5 от средней заработной платы за последний год.
	Карьерный рост	Руководство предприятия предоставляет возможность сотрудникам перейти на новую должность в зависимости от его умений, навыков, полученного нового образования, пройденных курсов повышения квалификации. (продавец может «дорости» до старшего продавца, фасовщица, овладев работой на кассовом аппарате может занять должность кассира).
	Благодарности	Благодарности в виде записи в трудовую книжку.
Материальные денежные	Основные	Оклад.
	дополнительные	Премии, доплаты, надбавки.
Материальные неденежные	Оплата проезда	Рабочие предприятия работают до 22.00 поэтому им в вечернее время оплачивается такси до дома.
	Оплата обучения	Оплата 50 % от стоимости обучения всех сотрудников и их детей младше 24 лет в высших учебных заведениях, при условии, что это их первое высшее образование.
	Компенсация путевок	Оплата 70% от стоимости путевок в детские лагеря для детей сотрудников не достигших 18 лет.
	Оплата сотовой связи	Оплата сотовой связи для руководителей и специалистов.

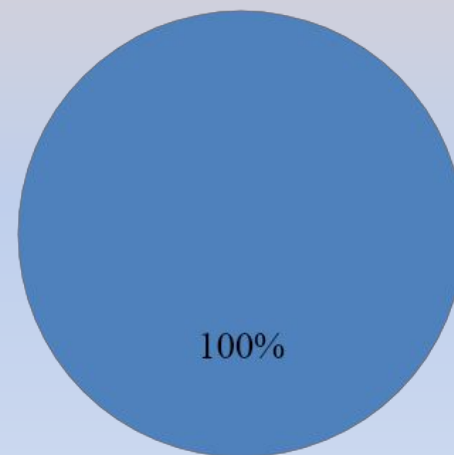
Структура заработной платы работников торгового предприятия

Структура заработной платы руководителей и специалистов



Должностной
оклад
■ Премия
■ Надбавки

Структура заработной платы рабочих.



Сдельная расценка

Результаты анализа эффективности действующей системы стимулирования работников торгового предприятия

Текучесть кадров

■ Коэффициент текучести кадров

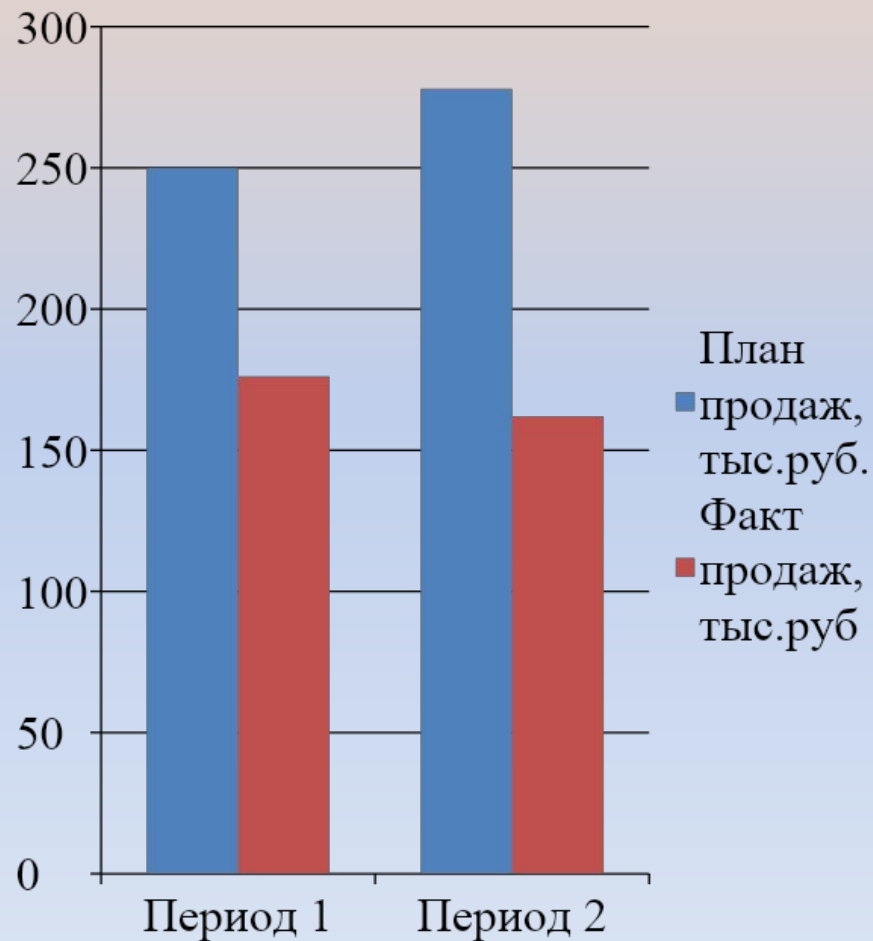
68.60%

13.30%

Рабочие

Специалисты

Производительность труда



Удовлетворенность методами стимулирования работников торгового предприятия

Руководители, специалисты



Рабочие



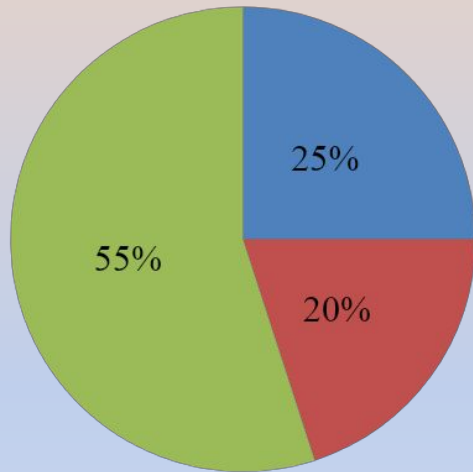
Плюсы и минусы действующей системы стимулирования работников торгового предприятия

Плюсы	Минусы
Имеется положение о стимулировании.	Низкая заработная плата основных рабочих
Применяются как денежные, так и неденежные стимулы.	Отсутствие стимулирующих надбавок для рабочих
Сотрудники довольны психологическим климатом, отношением в коллективе, возможностью карьерного роста.	Система высоких штрафов

Предложения

- Оплата труда рабочих = Постоянная + Переменная А + Переменная Б;
- Ежегодная аттестация рабочих для определения квалификационного должностного уровня;
- Предоставление льготного отпуска;
- Питание за счет организации;
- Конкурс на звание «Лучший работник месяца».

Ожидаемая структура рабочих торгового предприятия



- Оклад
- Надбавки
- Премии

Вид премии	Условия получения
Ежегодная	Разовая премия сотруднику, отработавшему на предприятии один год. Премия может быть равна среднемесячной зарплате работника.
Ежемесячная	Своевременная и правильная выкладка товара.
	Поддержание чистоты в торговом зале.
	Отсутствие нарушений (систематических опозданий, нарушений дисциплины, отсутствие просроченного товара на полках).
	Своевременно выполнение заданий руководителя.
	Отсутствие недосдач на кассе.
	Выполнение плана продаж

Спасибо за внимание!