

Резюме

Место рождения:

Дата рождения:

Образование:

Опыт работы:

Должность:

Ключевые навыки



**Дипломный проект по специальности 080505
«Управление персоналом»
на тему:**

**«Совершенствование системы мотивации
персонала в организации (на примере ООО
"Ардис-север")»**

**Дипломник:
Научный руководитель:**

Целью дипломного проектирования является разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала в ООО "Ардис-север".

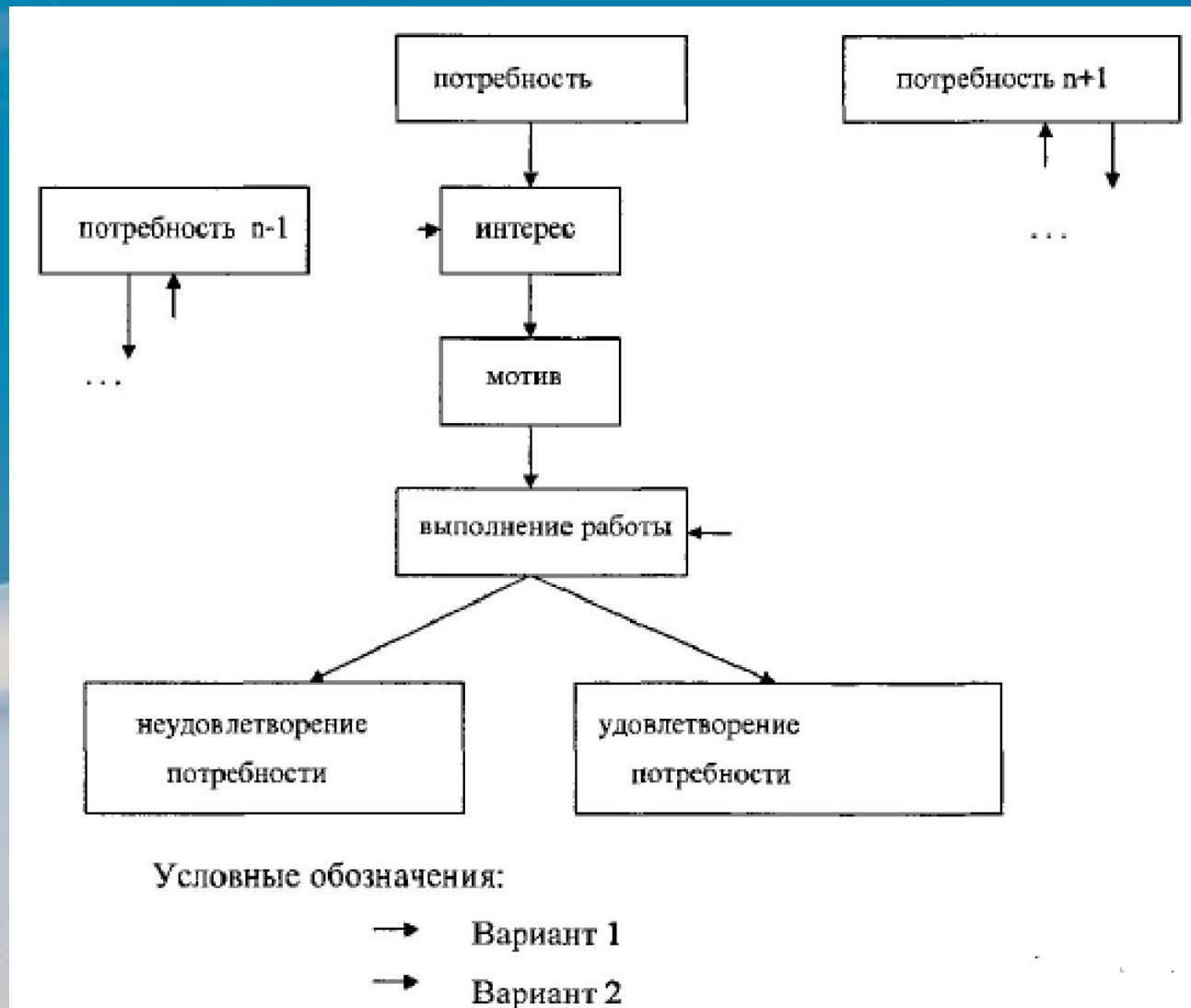
Объектом исследования является система мотивации персонала в ООО "Ардис-север".

Предметом исследования являются принципы, методы, средства совершенствования системы мотивации персонала в ООО "Ардис-север".

Задачами дипломного проектирования для реализации поставленной цели будут являться:

- рассмотреть теоретические аспекты мотивации персонала в организации;
- провести анализ организационной деятельности и системы мотивации персонала в ООО "Ардис-север";
- разработать мероприятия по совершенствованию системы мотивации персонала в ООО "Ардис-север".

Механизм мотивации труда работника как циклический процесс

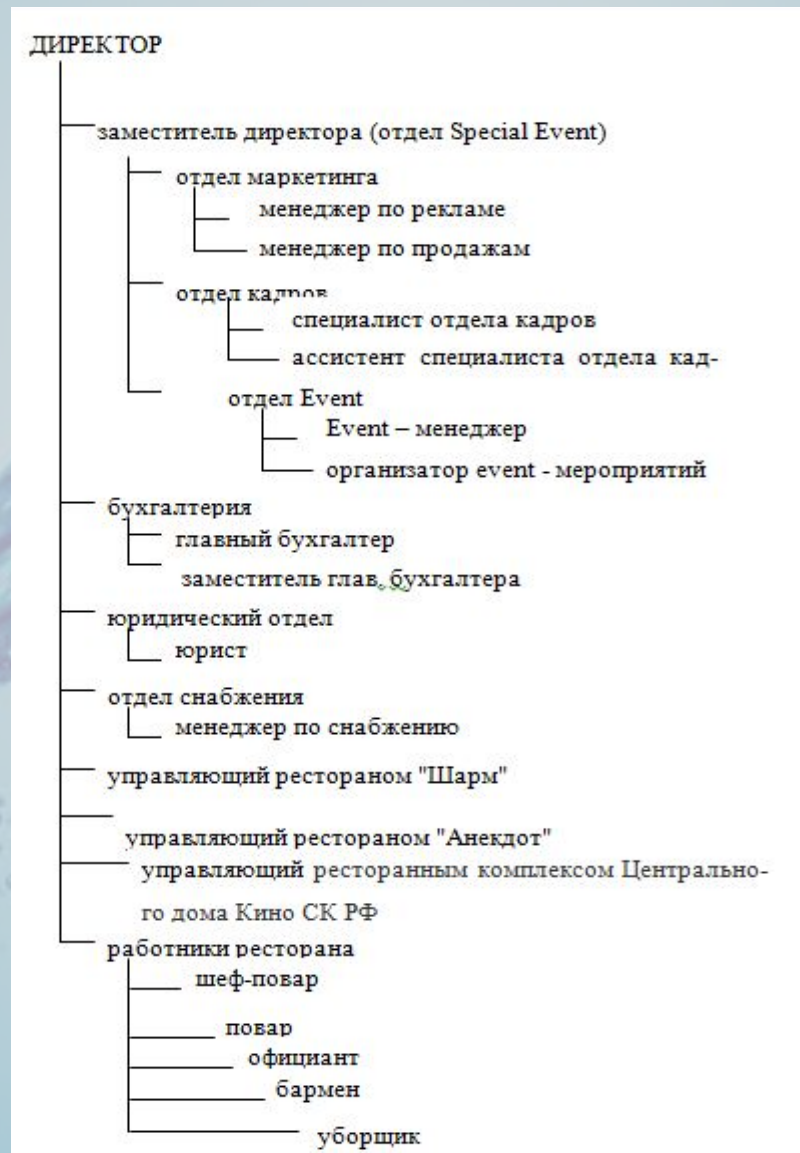


ООО "Ардис-север"

ООО "Ардис-север" работает на рынке услуг в сфере общественного питания и мелкорозничной торговли с 1996 г.

В настоящее время организация располагает тремя собственными объектами общественного питания – арт-кафе-бар "Анекдот", ресторан "Шарм", ресторанный комплекс Центрального дома Кино СК РФ. Коллектив организации состоит из квалифицированных сотрудников и имеет большой опыт в обслуживании массовых музыкальных и спортивных мероприятий (рок-фестивали, фестивали каскадеров, олимпиады, авиа и автосалоны и пр.) в сфере общественного питания и мелкорозничной торговли (кейтринг).

Организационная структура ООО «Ардис-север»

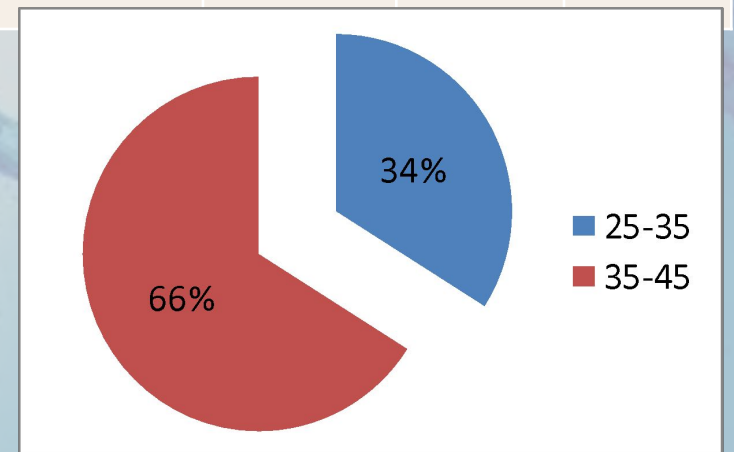
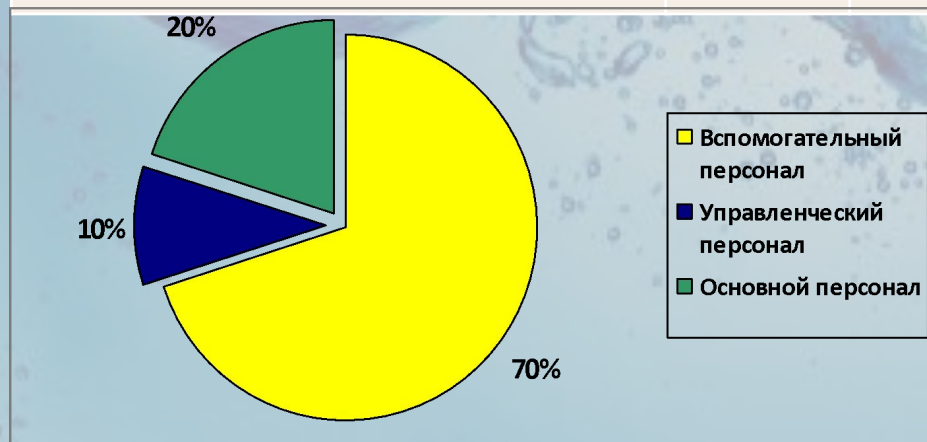


Экономические показатели деятельности ООО "Ардис-север"

Показатель	Годы		Отклонение	
	2009	2010	+/-	%
Выручка, тыс. руб.	12650	12330	-320	-3%
Затраты, тыс. руб.	9560	9480	-80	-1%
Валовая прибыль, тыс. руб.	3090	2850	-240	-8%
Численность персонала	53	50	-3	-15%
Производительность	632,5	725,29	92,794	15%
Рентабельность	24%	23,1%		-1%

Анализ численности работников

Категории работников	Плановая численность		Фактическая численность		Отклонение	
	2009 г.		2010 г.			
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1. Руководители	5	20%	5	18%	0	-2%
2. Основной персонал	48	50%	45	53%	-1	-3%
ИТОГО	53	100%	50	100%	-3	0%
в т.ч. принято	5	8%	6	35%	1	27%
уволено	7	35%	9	53%	2	18%
в т.ч. по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины	6	6%	8	47%	2	41%



Основные слабые стороны существующей системы мотивации труда работников

- недостаточно эффективная организация системы мотивации порождает отсутствие связи между заработком работника и финансовыми результатами деятельности организации, так как заработная плата работников не зависит напрямую от производительности труда;
- премии слишком общие и воспринимаются просто как часть обычной зарплаты в обычных условиях, зависят от нормативных показателей, а не от дополнительных усилий работника;
- отсутствие возможности карьерного роста, реализации профессиональных способностей сотрудников;
- отсутствие необходимого притока молодых специалистов.

Основные направления разработки системы мотивации ООО "Ардис-север"

- 1). Введение бестарифной системы оплаты труда, которая, через коэффициенты трудового участия, ставит заработок работника в прямую зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива.
- 2). Использование системы управления деловой карьерой как фактора стимулирования персонала.
- 3). Привлечение молодых сотрудников за счет более четкого мотивирования потенциальных работников.

Компенсационный пакет предложенный для применения на ООО "Ардис-север"

Элементы компенсационного пакета	Высшее рук.	Рук. отделов	Персонал
1. Оплата питания	+	+	+
2. Оплата переговоров по сотовому телефону	+	+	
3. Выплаты за использование персонального автомобиля	+	+	+
4. Предоставление служебного автомобиля	+	+	
5. Предоставление персонального водителя	+		
6. Оплата медицинского обслуживания сотрудника	+	+	+
7. Оплата медицинского обслуживания членов семьи сотрудника	+	+	
8. Оплата обучения и повышения квалификации сотрудника	+	+	
9. Оплата коллективного обучения сотрудников - семинаров			+
10. Оплата путевки на отдых сотрудника	+	+	
11. Частичная оплата путевки на отдых членам семьи сотрудника	+		
12. Предоставление беспроцентных ссуд	+	+	
13. Кредитование приобретения автомобиля для личного пользования	+	+	
14. Кредитование приобретения жилья сотрудника.	+	+	
15. Выплаты дополнительных пособий по уходу за детьми	+	+	+
16. Оплата рабочей одежды			+
17. Коллективные выезды в Дома отдыха и пансионаты (на 1-2) дня всех сотрудников	+	+	+

Размер прибыли за четыре месяца 2010 г.

Январь	Февраль	Март	Апрель
35 млн. руб.	34,5 млн. руб.	33 млн. руб.	34 млн. руб.

Размер прибыли за четыре месяца 2011 г.

Январь	Февраль	Март	Апрель
35 млн. руб.	36,2 млн. руб.	37 млн. руб.	38,5 млн. руб.

Экономия за счет уменьшения текучести кадров:

$$\mathcal{E}_T = 603\,000 (1 - 20 / 2) = 542\,700 \text{ руб.}$$

Социальная эффективность

Систему показателей социальной эффективности функционирования системы мотивации персонала можно представить следующим образом:

- 1) Уменьшение количества конфликтных ситуаций в процессе работы.
- 2) Уменьшение стрессовых ситуаций.
- 3) Увеличение стабильности организационного поведения в организации.
- 4) Снижение текучести кадров.
- 5) Увеличение вовлеченности персонала в работу организации.
- 6) Увеличение степени ответственности при самостоятельном принятии решений.
- 7) Увеличение предложений по улучшению условий труда от персонала.

**Уважаемые председатель и члены
государственной аттестационной комиссии!
Доклад окончен.**

Спасибо за внимание!