

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
«СИНЕРГИЯ»
Факультет онлайн обучения

Направление подготовки: Менеджмент

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

НА ТЕМУ: АНАЛИЗ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
ОРГАНИЗАЦИИ
НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ ООО КВАДРО

Автор Савинова Анастасия Алексеевна
Руководитель Саенко Мария Юрьевна

Москва
2020

- ▶ **Актуальность работы** обусловлена тем, что персонал является основным капиталом любого предприятия, путь к эффективному управлению персоналом лежит через систему мотивации, а именно, через методы, которые использует руководитель. Эффективные методы мотивации напрямую влияют на результат организации.
- ▶ **Проблемы** мотивации труда привлекают внимание научных и практических работников. В научной литературе значительное внимание уделено теоретическим и практическим вопросам мотивации труда.
- ▶ **Работа базируется на** нормативно-правовых актах, учебной и научной литературе по теме исследования, периодических изданиях, Интернет-ресурсах, материалах и отчетности предприятия.

- 
- ▶ **Цель исследования:** Анализ методов мотивации персонала организации на примере организации ООО «Квадро».
 - ▶ **Задачи** выпускной квалификационной работы:
 1. Рассмотреть основные теоретические аспекты анализа и совершенствования методов мотивации персонала;
 2. Дать общую характеристику ООО «Квадро».
 3. Проанализировать существующие методы мотивации персонала в ООО «Квадро».
 4. Разработать мероприятия по совершенствованию методов мотивации персонала в ООО «Квадро».

- 
- ▶ Для решения поставленных задач в дипломной работе был использован **комплекс методов** исследования:
 - теоретические – анализ отечественной и зарубежной научно-методической литературы,
 - анкетирование,
 - тестирование,
 - статистический метод,
 - метод экспертных оценок,
 - наблюдение,
 - графический,
 - табличный,
 - расчетный,
 - экономико-математический.

Организация ООО «КВАДРО» на данном рынке услуг довольно давно.

Основные виды деятельности организации:

- Обслуживание организаций по оргтехнике
- Заправка и ремонт картриджей
- Ремонт цифровой техники
- Бухгалтерское обслуживание

Компания на сегодняшний день работает с такими крупными организациями как: Новосибирскавтодор, Агентство недвижимости, Большой город, Медицинская компания Катрен, Швейная фабрика Синар, Кондитерская компания Орион Чуд Ново и прочие.



Организационная структура

Основные экономические показатели деятельности ООО «Квадро» за 2017-2019г.

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Абс. откл-е (+, -) 2019 г. от 2018 г.	Темп роста, % 2019 г. к 2018 г.
Стоимость основных средств тыс.руб	18105	19018	17005	-2013	89,41
Стоимость оборотных средств тыс.руб	24319	25232	23219	-2013	92,02
Среднесписочная численность чел.	95	78	53	-25	67,94
Выручка тыс.руб	112488	88172	47051	-41121	53,36
Общие затраты тыс.руб	109927	86649	44893	-41756	51,81
Чистая прибыль тыс.руб	2561	1523	2158	635	141,69
Фондоотдача тыс.руб	6,21	4,64	2,77	-1,87	59,69
Фондоемкость тыс.руб	0,16	0,10	0,36	0,26	360
Производительность труда, тыс.руб./чел.	1184,08	1130,41	887,75	-242,66	78,53
Среднемесячная заработная плата, руб./чел.	13874,56	13324,75	12987,68	-337,07	97,47
Рентабельность основных фондов, %	11,78	8,20	11,98	3,78	146,09
Коэффициент оборачиваемости оборотных фондов	4,63	3,49	2,03	-1,43	58,16
Коэффициент ликвидности	0,11	0,04	0,08	0,04	200
Фондовооруженность, тыс.руб./чел.	228,78	237,97	339,83	101,86	142,80

Экономические показатели ООО «Квадро» за анализируемые 2017 г. – 2019 г. Имеют отрицательную динамику. Так выручка за 2019 год составила 47051 тыс. руб, что на 41121 тыс.руб меньше, чем в 2018 году. Это повлекло за собой снижение показателей практически по всем видам. Снижением экономических показателей являются такие причины, как нестабильная экономическая обстановка в стране, снижение покупательной способности граждан, снижение заинтересованности в услугах, оказываемых ООО «Квадро».

Анализ движения персонала ООО «Квадро»

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Абс. Откл. 2019 г. от 2018 г.
Среднесписочная численность на начало года, чел.	95	78	53	-25
Принято в течение года, чел.	5	7	17	10
Выбыло в течение года, чел.	22	32	36	4
В т.ч уволено по собственному желанию, чел.	18	27	30	3
Уволено за различные нарушения, чел.	4	5	6	1
Списочная численность на конец года, чел.	78	53	34	-19

По данным таблицы видно, что с каждым годом среднесписочная численность работников стремительно снижается.

Так в 2019 году среднесписочная численность составила 53 человека, что на 25 человек меньше, чем в 2018 году.

Такое существенное снижение работников связано со слабой системой мотивации персонала. Работники не заинтересованы в результатах своего труда.

С целью совершенствования методов мотивации персонала мною были предложены следующие мероприятия:

1. Организация ежегодного празднования дня основания компании для сотрудников организации и их семей.
2. Организация комнаты отдыха для сотрудников организации.
3. Покупка подарков на Новый год для несовершеннолетних детей сотрудников.

Для оценки экономической эффективности мною был использован метод экспертных оценок.

Оценка экономической эффективности

	Генеральный директор (эксперт 1)	Руководитель отдела продаж (эксперт 2)	Главный инженер (Эксперт 3)	Главный бухгалтер (эксперт 4)	Начальник отдела кадров (эксперт 5)
Увеличение производительности и труда	2%	1%	3%	1%	2%

С помощью простой арифметической средней рассчитаем планируемое увеличение производительности труда:

$$(2\% + 1\% + 3\% + 1\% + 2\%) / 5 = 1,8\%$$

Таким образом, по мнению экспертов, производительность труда увеличится на 1,8%

Прогнозируемое увеличение производительности труда составит 710,2 тыс. руб. ($887,75 * 1,8\% - 887,75$).

В выпускной квалификационной работе были проанализированы существующие методы мотивации на ООО «Квадро».

Анализ методов мотивации проводился в три этапа:

- На первом этапе нами был проведен анализ существующих методов мотивации в ООО «Квадро».
- На втором этапе мы распределили факторы по иерархии потребностей А.Маслоу.
- На третьем этапе с целью определения приоритетных потребностей мною был произведен опрос персонала организации.

Анализ позволил сделать вывод, что руководство предприятия использует материальные методы мотивации, основным мотивом побуждения сотрудников к действиям является заработная плата.

Недостатком существующей системы мотивации в ООО «Квадро» является отсутствие учета таких методов мотивации как возможность иметь интересную работу, а также необходимость нематериальных стимулов, например, корпоративные мероприятия, обустройство комнаты отдыха и рабочих мест, покупка подарков на Новый год детям сотрудников организации.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что руководство должно применять комбинированные методы мотивации это позволит заинтересовать персонал в результатах своей деятельности и положительно отразится на экономических показателях деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс РФ от 21.10.1994 51-ФЗ (ч. 1) 14-ФЗ (ч. 2) 146-ФЗ (ч. 3) 230-ФЗ (ч. 4) (ред. От 18.04.2018 г.)
2. Закон «Об обществе с ограниченной ответственностью» от 08.02.1998 № 14-ФЗ
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2011 №197-ФЗ (ред. От 05.02.2018 г.)
4. Устав ООО «Квадро»
5. Финансовая отчетность ООО «Квадро» за 2017 – 2019 гг.
6. Абрютин, М.С. Анализ финансово–экономической деятельности предприятия: Учебное пособие. – М.: Дело и сервис, 2015. – 265 с.
7. Авдеева Н.М. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала организации // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы VI междунар. науч.-практ. конф. : в 2 Т. – Екатеринбург, 2014. – С.112-114.
8. Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 228 с.
9. Анисимов, В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: Учебное пособие. – М.: 2016. – 425
10. Аптер М. За пределами черт личности. Реверсивная теория мотивации / Майкл Аптер. - М.: Медиа, 2017. - 112 с.
11. Армстронг, Майкл Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / Майкл Армстронг , Тина Стивенс. - М.: Баланс Бизнес Букс, 2017. - 512 с.
12. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Модели управления / Ю.Н. Арсеньев – М.: Юнити, 2017. – 287 с.
13. Балобанова С.С. Совершенствование мотивации персонала / С.С. Балобанова, Э.М. Ахметшин // Экономика и социум. – 2014. - № 4/6. – С. 600-603.
14. Блэйк Р.Р., Мутон Д.С. Научные методы управления / Р.Р., Блэйк, Д.С. Мутон [пер. с англ. И. Ющенко]. – Киев: Высшая школа, 2016. – 274 с
15. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / М.И. Бухалков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 192 с.
16. Варданян И. С. Предложение по совершенствованию системы нематериального стимулирования // Управление персоналом. – 2015. - N 4.
17. Вершигора, Е.Е. Менеджмент / Е.Е. Вершигора. – М.: ИНФРА-М, 2017. - 404 с.
18. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты, методики, практика / Е. Ветлужских – М.: Альпина, 2016. – 159 с.
19. Вишнякова М. В. Охота на менеджера в кризисный период. Книга для эффективных собственников и вменяемых менеджеров. — Москва: Управление персоналом, 2017. — 367 с
20. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: учебное пособие / В.И. Герчиков. –М.: ИНФРА–М, 2017. – 282 с. и т.д.

Спасибо за внимание!