

**Московский гуманитарно-экономический**  
**институт**  
**Нижегородский филиал**

**Выпускная квалификационная работа  
на тему**

**«Совершенствование трудовой  
мотивации в организации»**

**Руководитель:**

**Студент:**

**Нижний Новгород  
2015**

# **Актуальность темы обусловлена**

- 1) высокой ценностью персонала в кризисных условиях;**
- 2) поиском путей повышения трудовой активности персонала;**
- 3) изменениями в принципах управления персоналом.**

# Объект и предмет исследования

Объект исследования –  
нижегородское предприятие оптовой  
торговли ИП Фролова Л.В.

Предмет исследования - система  
мотивации персонала ИП Фролова Л.В.

# Цель и задачи исследования

Цель исследования - анализ системы трудовой мотивации персонала и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

## Задачи исследования:

- выявить сущность трудовой мотивации как одной из важнейших функций процесса управления;
- провести анализ системы мотивации персонала на исследуемом предприятии;
- на основе выявленных недостатков в системе трудовой мотивации объекта исследования разработать рекомендации по ее совершенствованию;
- привести оценку эффективности предложенных направлений по совершенствованию.

# Организационная структура управления ИП Фролова Л.В.



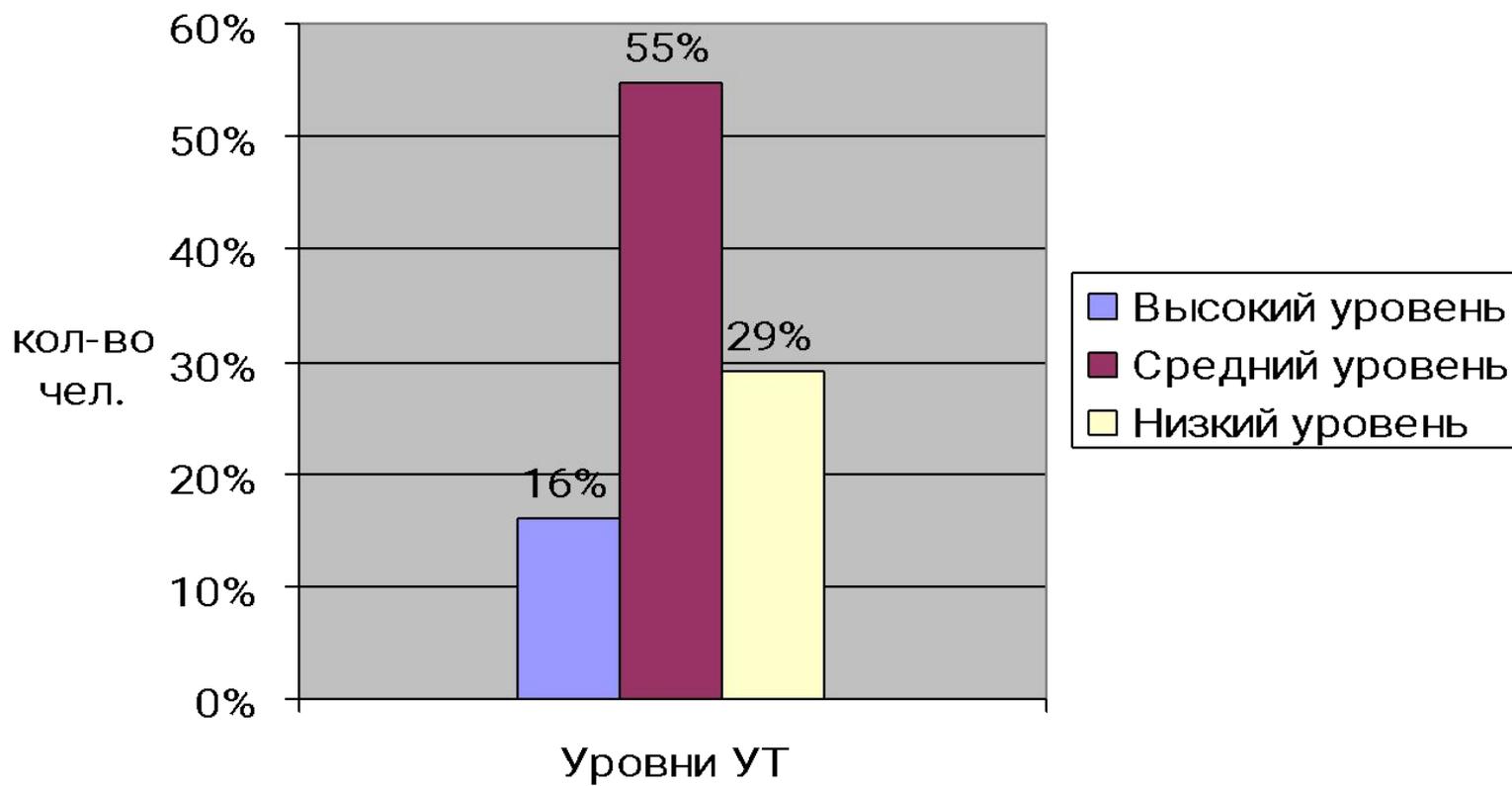
**Динамика основных финансовых показателей  
деятельности ИП Фролова Л.В. за 2012-2014 гг., тыс.  
руб.**

Наименование	Сумма в тыс. руб.			Отклонение от 2012 года		Темпы роста в % по сравнению с 2012 г.	
	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2013 г.	2014 г.	2013 г.	2014 г.
1. Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг							
2. Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг							
3. Валовая прибыль							
4. Коммерческие расходы							
5. Управленческие расходы							
6. Прибыль (убыток) от продаж							
7. Чистая прибыль (убыток) отчетного периода							

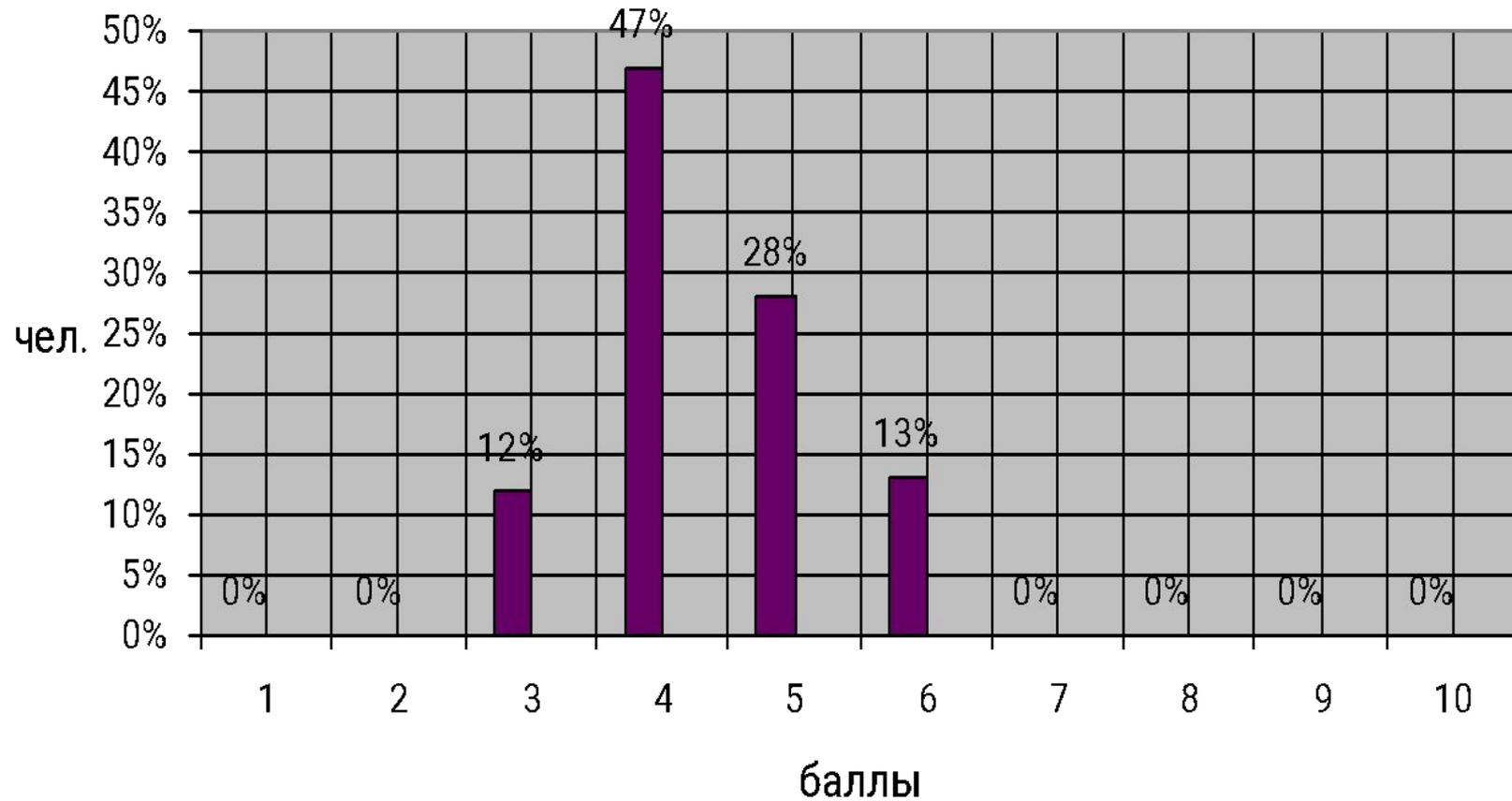
**Структура численности сотрудников**  
**ИП Фролова Л.В. в 2012-2014 гг.**

<b>Категория</b>	<b>2012 г.</b>		<b>2013 г.</b>		<b>2014 г.</b>	
	<b>Чел.</b>	<b>%</b>	<b>Чел.</b>	<b>%</b>	<b>Чел.</b>	<b>%</b>
<b>Управленческий персонал</b>						
<b>Основной персонал</b>						
<b>Вспомогательный персонал (рабочие)</b>						
<b>Всего</b>						

## Уровень удовлетворенности трудом работников ИП Фролова Л.В.



## Оценка системы мотивации ИП Фролова Л.В.



## Оценка уровня мотивации персонала в ИП Фролова Л.В.

<b>Фактор мотивации</b>	<b>Оценка</b>
<b>Оплата труда</b>	
<b>Заинтересованность в результате выполняемой работы</b>	
<b>Психологический климат в коллективе</b>	
<b>Условия труда</b>	
<b>Организация труда</b>	
<b>Возможность самореализации</b>	
<b>Уровень профессионализма руководителей</b>	
<b>Стиль вышестоящего руководства</b>	
<b>Перспективы существования предприятия</b>	

## Положительные стороны системы мотивации персонала в ИП Фролова Л.В.

- стабильность денежного вознаграждения (заработная плата);
- обязательный социальный пакет;
- нематериальные методы социально-психологического характера в виде морального стимулирования.

## Негативные стороны системы мотивации персонала в ИП Фролова Л.В.

- отсутствие единой команды сотрудников;
- руководство компании не мотивирует персонал к эффективной личной и совместной работе;
- слабо развита система морального стимулирования работников;
- недостаточно мотивируется труд менеджеров по продажам. Как основного прибылеобразующего звена компании, их труд необходимо оплачивать должным образом

# **Рекомендации по совершенствованию системы мотивации персонала в ИП Фролова Л.В.**

**1. Проведение мероприятий по сплочению коллектива, создание единой эффективной команды.**

**2. Разработка конкурентного социального пакета.**

**3. Совершенствование методов материального стимулирования основного персонала (система оплаты труда).**

## Предлагаемые мероприятия и достигаемый результат

<b>Мероприятия</b>	<b>Достигаемый результат</b>
<b>1. Создание эффективной единой команды (тренинг командообразования)</b>	<b>Удовлетворение потребности в принадлежности к социальной группе, повышение сплоченности, удовлетворение потребности родственности, самовыражения, осознание работниками значимости своего вклада в общее дело. Удовлетворение потребности в росте, личностном развитии, развитие кадрового потенциала организации</b>
<b>2. Разработка полного социального пакета (конкурентный и компенсационный)</b>	<b>Повышение степени удовлетворения потребности в существовании и корпоративном общении</b>
<b>3. Введение новой системы оплаты труда менеджеров</b>	<b>Удовлетворении потребности в существовании, заработной плате и условиями работы, повышение удовлетворенности процессом труда (внутренне вознаграждение)</b>

# Оценка экономической эффективности предложенных мероприятий

Исходные данные для расчета экономической эффективности:

Прибыль ИП Фролова в 2014 году –1395 000 руб.

Прогноз увеличения прибыли от продаж: 15-20 %.

Расходы на оптимизацию системы мотивации персонала - 15 % от величины прироста прибыли при повышении объемов реализации товаров.

Прогнозный экономический эффект от реализации мероприятий по совершенствованию системы мотивации - разность дополнительной прибыли предприятия ( $\Delta\Pi$ ) и дополнительных расходов на мотивацию сотрудников ( $Z$ ):

$\mathcal{E} = \Delta\Pi - Z = 0,2 \cdot 1395\ 000 - 0,15 \cdot 0,2 \cdot 1395\ 000 = 237150$   
руб.

# Заключени

е

**Предложенные рекомендации доведены до сведения руководству ИП Фролова Л.В. Они получили должное понимание, и были включены в перспективный план работы предприятия на 2015-2016 гг.**

Спасибо  
за  
внимание!