

Методы совершенствования системы мотивации труда на авиапредприятии

Презентация



Актуальность темы

- Проблемы мотивации персонала всегда предметом изучения науки и ежедневной практической деятельности специалистов предприятий. Это подтверждает актуальность проблемы мотивации и мотивации персонала на современном этапе развития социально-экономических систем. Современный менеджер по персоналу не может быть эффективным в своей профессиональной деятельности, не обладая теоретическими знаниями и практическими навыками в области мотивации труда.*
- Неэффективная система мотивации может вызвать у работников неудовлетворенность, что в основном приводит к повышению текучести кадров и снижению производительности труда. С другой стороны, эффективная система мотивирует производительность персонала, повышает эффективность человеческих ресурсов, обеспечивает достижение всего комплекса целей системы.*

Цель и задачи работы

- Цель работы: Совершенствование мотивации персонала на примере ЗАО «АэроМАШ-АБ»**
- К основным задачам работы относятся:**
- Провести исследование теоретического материала по проблемам мотивации.**
- Провести исследование кадрового потенциала организации.**
- Оценить действующую систему мотивации персонала.**
- Выявить проблемы в системе мотивации.**
- Разработать предложения по совершенствованию системы мотивации персонала.**
- Рассчитать социально-экономическую эффективность совершенствований системы мотивации и провести оценку влияния предложенных мероприятий на финансовые результаты деятельности организации.**

Схема протекания мотивационного процесса

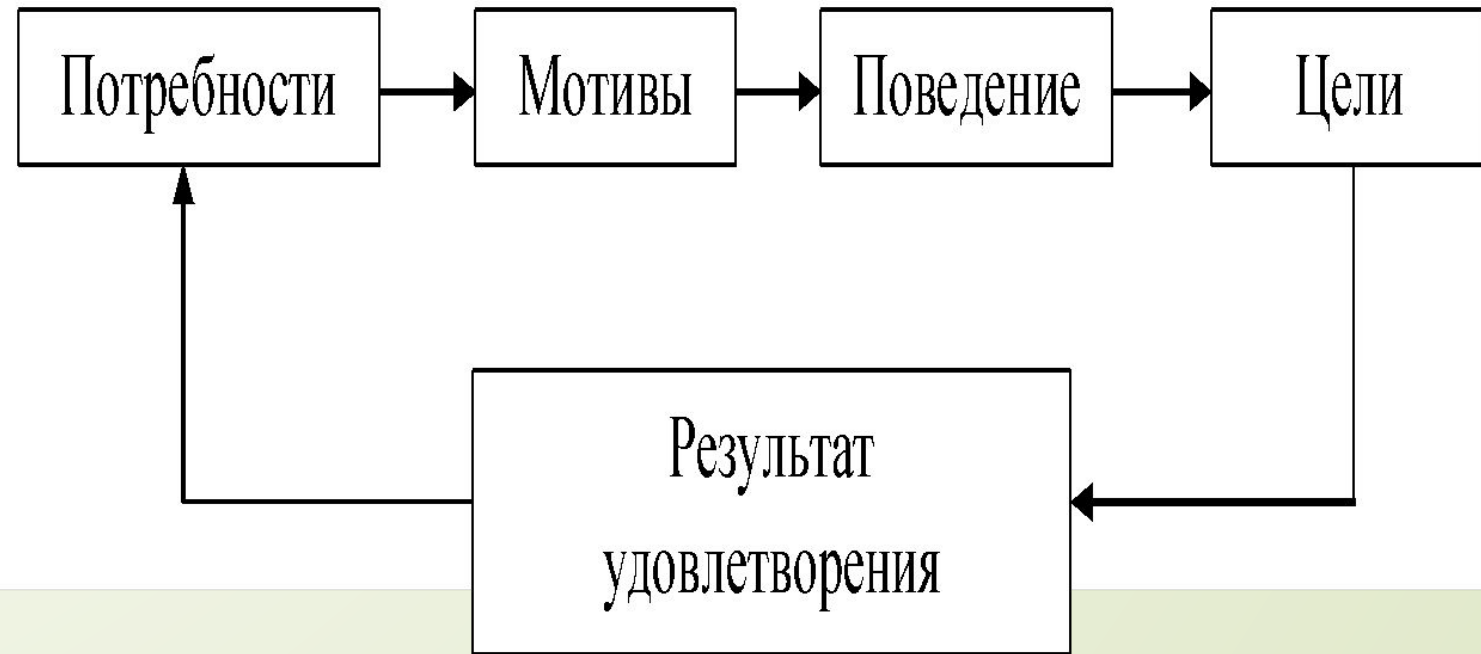
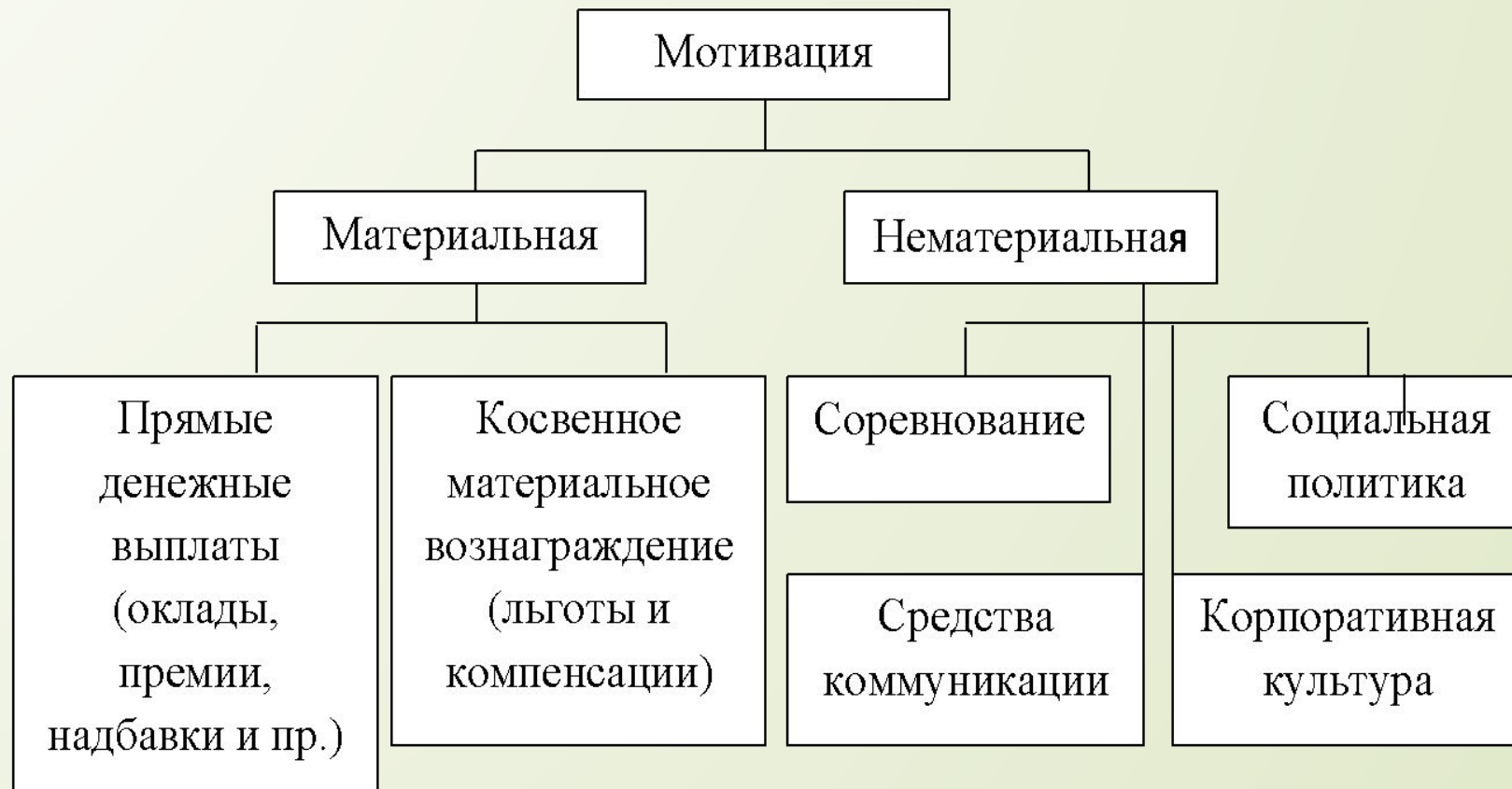
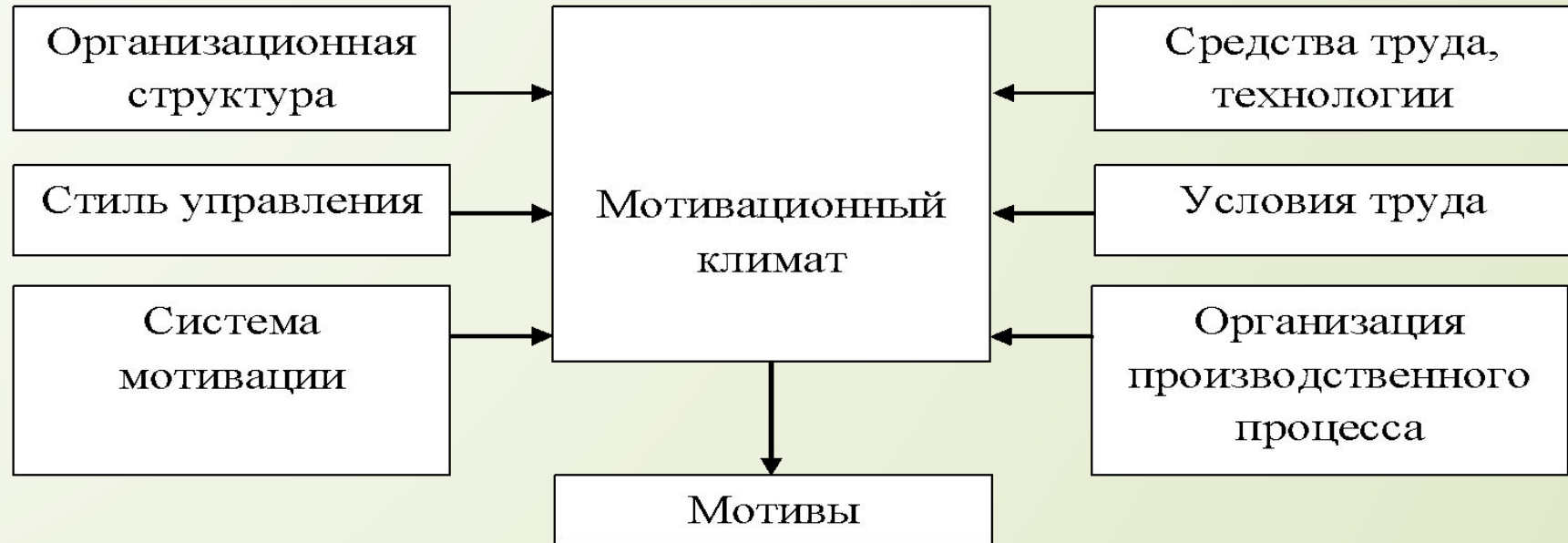


Схема системы мотивации



Элементы системы мотивации персонала



Качественный состав персонала на 01.01.2014 г. ЗАО «АЭРОМАШ-АБ»

	всего	мужчины		женщины	
		человек	%	Человек	%
Всего	5669	3622	3,9	2047	36,1
в том числе					
основная деятельность	5115	3454	100,0	1661	100,0
из них:					
руководители,	226	137	4	89	5,4
специалисты,	598	343	9,9	255	15,3
служащие,	653	369	10,7	284	17,1
рабочие	3638	2605	75,4	1033	62,2
не					
основная деятельность	554	168	100,0	386	100,0
из них:					
руководители,	26	5	3	21	5,4
специалисты,	86	19	11,3	67	17,4
служащие,	129	31	18,4	98	25,4
рабочие	313	113	67,3	200	51,8

Распределение персонала по стажу работы в ЗАО «АЭРОМАШ-АБ» и возрасту

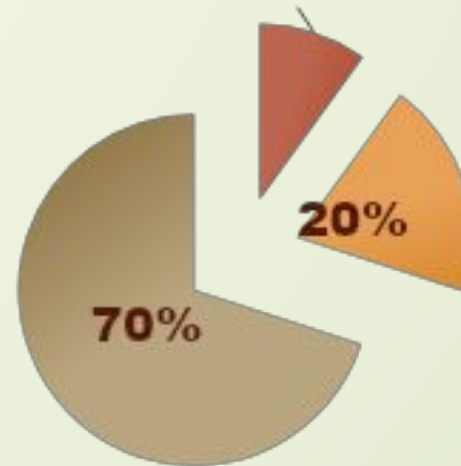
Стаж работы, лет	Возраст, лет						Итого
	До 20	20-30	30-40	40-50	50-60	Более 60	
До 1	18	172	47	40	11		288
1-5	6	449	189	131	48		823
5-10		200	295	255	147	3	900
10-20		17	697	558	319	17	1608
20-30			28	905	536	18	1487
Более 30				32	485	46	563
Итого	24	838	1256	1921	1546	84	5669


Динамика изменения оплаты труда и фонда заработной платы ЗАО «АЭРОМАШ-АБ»

Показатели	2013год	2014год	2015 год	Отклонения, тыс. руб.	
				2013 / 2014	2014/ 2015
1	2	3	4	5	6
1.Выручка от реализации товаров, тыс. руб.	134174	187912	177 738	+53738	-10174
2.Среднегодовая численность работников, чел.:	44	40	55	-4	15
всего, в т.ч.	8	8	9	0	1
руководители, специалисты менеджеры по продажам	36	32	46	-4	14
3.Среднемесячная заработная плата всего, руб.:	17250	16450	19700	-800	3250
всего, в т.ч.	22000	21400	24200	-600	2800
руководители, специалисты менеджеры по продажам	12500	11500	15200	-1000	3700
4.	9108	7896	13002	-1212	5106

**Диаграмма результатов тестирования, вопрос:
Видите ли вы зависимость между объемом
выполненной работы и уровнем заработной платы?**

- нет зависимости 10%
- видят зависимость 20%
- зависимость слабая 70%





Мероприятия по усовершенствованию материальной системы мотивации труда:

- Требуется индивидуальный подход в определении з/п.*
- Установить зависимость между оплатой труда и уровнем доходов предприятия, а так же эффективность труда самого работника.*
- Необходимо ввести более дифференцированную систему надбавок к основному фонду оплаты труда для каждого работника.*
- Система оплаты труда должна быть понятной для каждого работника.*
- Использовать различные выплаты за выполнение плана и качественную работу сотрудника.*
- Средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты.*

Динамика изменения основных показателей деятельности ЗАО «АЭРОМАШ-АБ» до и после внедрения мероприятий

Наименование	2014	2015	Изменение
Выручка от реализации	47449	51027	3578 (+7,54%)
Прибыль от продаж	8288	8959,7	671,7 (+8,1%)

Выводы

- **Согласно задачам данного исследования, на основе информации, собранной и проанализированной в ходе изучения системы мотивации в ЗАО «АЭРОМАШ-АБ», был разработан проект мероприятий, направленный на совершенствование мотивации персонала ЗАО «АЭРОМАШ-АБ».**
- **Был проведен расчет эффективности, предложенной программы мероприятий по совершенствованию мотивации персонала по методике «результативность-эффективность». В результате расчета определено, что проект мероприятий по совершенствованию механизмов мотивации имеет практическую ценность и успешно реализован в ЗАО «АЭРОМАШ-АБ» в 2015 году. Эффективность проекта составила 53 копейки прибыли на каждый вложенный рубль, то есть эффект от внедрения = 53 %.**
- **Выручка от реализации увеличилась на 7,54%, что составило 3578 тыс. руб., а прибыль увеличится на 8,1%, что в стоимостном выражении составляет 671,7 тыс. руб.**