

Выпускной квалификационный дипломный проект
по программе профессиональной переподготовки
MBA INTENSIVE (MINI, GENERAL)

Разработка системы мотивации и стимулирования сотрудников на примере агентства недвижимости

Руководитель:
Травкина Ирина Игоревна

Выполнил:
слушатель
Белецкая Елена Валерьевна



Актуальность темы исследования

- 1 Удовлетворенность персоналом - эффективность компании..
- 2 Соискатель ищет хорошую зарплату и комфортные условия работы, возможность роста и развития.
- 3 Исследование мотивации и стимулирования выявляет проблемы компании, во взаимоотношениях, с лидерством, организацией рабочих мест и процессов работы.
- 4 Удовлетворенные сотрудники - лояльны к компании и становятся ее представителями.



Объект, предмет исследования

Объект
исследования



ООО «Бюро»

Предмет
исследования



Мотивации и
стимулирования
сотрудников



Цель и задачи исследования, база исследования

Цель исследования: разработка системы мотивации и стимулирования сотрудников на примере агентства недвижимости

Задачи исследования:

- ✓ Описание предприятия, анализ внешней и внутренней среды;
- ✓ Анализ структуры персонала агентства;
- ✓ Анализ действующей системы стимулирования;
- ✓ Разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала;
- ✓ Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала.

Теоретическая составляющая ВКР

Роль и место стимулирования персонала в системе управления предприятием

Мотивация на предприятии – организованная саморегулирующаяся система возникновения и поддержания устойчивых мотивов и стимулов к высокоэффективному труду работников для покрытия личных потребностей и «служения» целям организации

Виды мотивации и стимулирования персонала на предприятии

Материальное (денежное, неденежное), нематериальное (духовные потребности человека)

Система показателей оценки системы мотивации и стимулирования персонала

Оценка функционирования системы мотивации персонала – качественная (качество оказываемых услуг, совокупный уровень удовлетворённости трудом) и количественной (объем продаж, текучесть кадров)



Аналитическая составляющая ВКР

Динамика основных экономических показателей хозяйственной деятельности «Бюро»

Наименование показателей	2021 год	2022 год	Абсолютное отклонение, тыс. руб.	Темп роста, %
Выручка, тыс. руб.	581 935	218 429	-363 506	37,5
Себестоимость продаж	222 851	159 936	-62 915	71,77
Валовая прибыль (убыток)				
- в сумме тыс. руб.	359 084	58 493	-30 591	16,29
- в % к выручке	61,70%	26,78%	-34,92%	-
Коммерческие и управленческие затраты				
- в сумме тыс. руб.	122 915	65 195	-57 720	53,04
- в % к выручке	21,12%	29,85%	-	-
Прибыль от основной деятельности				
- в сумме тыс. руб.	236 169	- 6 702	-229 467	2,8
- в % к выручке	40,6%	3,1%	-37,5%	-
Прочие доходы, тыс. руб.	5 997	24 838	+ 18 841	414,17
Прочие расходы, тыс. руб.	12 869	25 329	+ 12 460	196,82
Прибыль (убыток) от финансово - хозяйственной деятельности				
- в сумме тыс. руб.	229 297	-7 193	-236 490	3,1
- в % к выручке	39,4%	-3,2%	-36,2%	-
Налог на прибыль, тыс. руб.	45 859	0	- 45 859	0
Чистая прибыль				
- в сумме тыс. руб.	183 438	-7 193	-187 583	19,98
- в % к выручке	31,5%	3,3%	-28,2%	-
- в % к собственному капиталу	56,5%	2,3%	-54,2%	-

Активация
Чтобы активир

Аналитическая составляющая ВКР

Характеристики движения персонала

Показатель	2020 г	2021 г	2022 г	Изменения
				от 2020 к 2022 г, %
Среднесписочная численность персонала, чел.	96	102	98	
Кол-во принятых на работу, чел.	14	23	22	134,78
Кол-во уволившихся работников, чел.	1	5	2	120,00
Кол-во уволившихся по собственному желанию, чел.	17	21	14	85,71
Кол-во проработавших весь год, чел.	63	55	64	101,82
Коэф. оборота по приему персонала, %	14,63	22,62	22,37	134,21
Коэф. текучести кадров, %	18,82	25,57	16,27	90,05
Коэф. замещения, %	0,78	0,88	1,38	167,51
Коэф. постоянства состава персонала	0,90	0,85	0,87	



Проектная составляющая ВКР

Внедрение грейдовой системы на предприятии

Материально-денежное стимулирование	До изменения системы оплаты, руб.	После изменения системы оплаты, руб.	Отклонение, руб.
Средняя заработная плата в месяц, руб.	1 396 000	1 579 710	+183 710



Проектная составляющая ВКР. План по внедрению новой системы мотивации и стимулирования и его эффективность



Затраты на внедрение системы мотивации - 2 340 520 руб. в год.

Ожидаемый доход - 10 921 450 руб. в год.

Эффект от вложений - 4,7



Выводы

Проблемы

- ❑ Слишком низкий оклад по сравнению с конкурентами; система премирования, бонусов и надбавок не удовлетворяет пожелания сотрудников, не мотивирует персонал агентства к плодотворной работе.
- ❑ Неудовлетворенность персонала материальным и социально-психологическим стимулированием.

Предложения

- ✓ Повышение окладов до конкурентоспособного уровня на рынке
- ✓ Внедрение новой системы оплаты труда
- ✓ Внедрение программы по повышению уровня сплочённости коллектива и созданию благоприятной дружной обстановки в нём



City
Business
School

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!
