

задачи.

Объект исследования: АО «НоваКом»

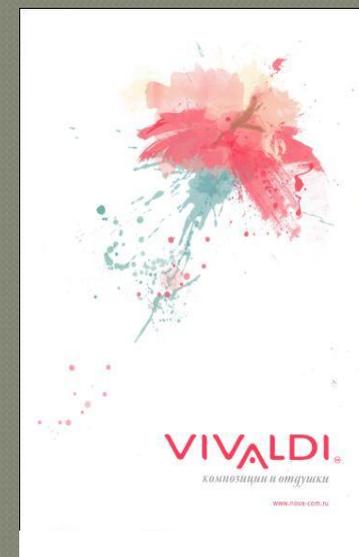
- Предмет исследования: система мотивации труда работников в АО «НоваКом»

Цель: изучение особенностей системы мотивации труда работников АО «НоваКом», анализ применяемых методов мотивации и разработка рекомендаций по их совершенствованию

- Задачи:
- Выявить на основе анализа научно-практической литературы особенности формирования системы мотивации персонала организации.
- Проанализировать организацию процесса мотивации персонала и методы оценки его эффективности
- Рассмотреть систему мотивации персонала в АО «НоваКом».
- Провести исследование методов мотивации труда персонала в АО «НоваКом». Рассмотреть организационно-экономическую характеристику деятельности АО «НоваКом» и организации мотивации труда персонала
- Проанализировать результаты исследования в АО «НоваКом».
- Предложить мероприятия по совершенствованию системы мотивации персонала в АО «НоваКом».
- Рассчитать экономическую эффективность разработанных рекомендаций.

О компании ЗАО «НоваКом»

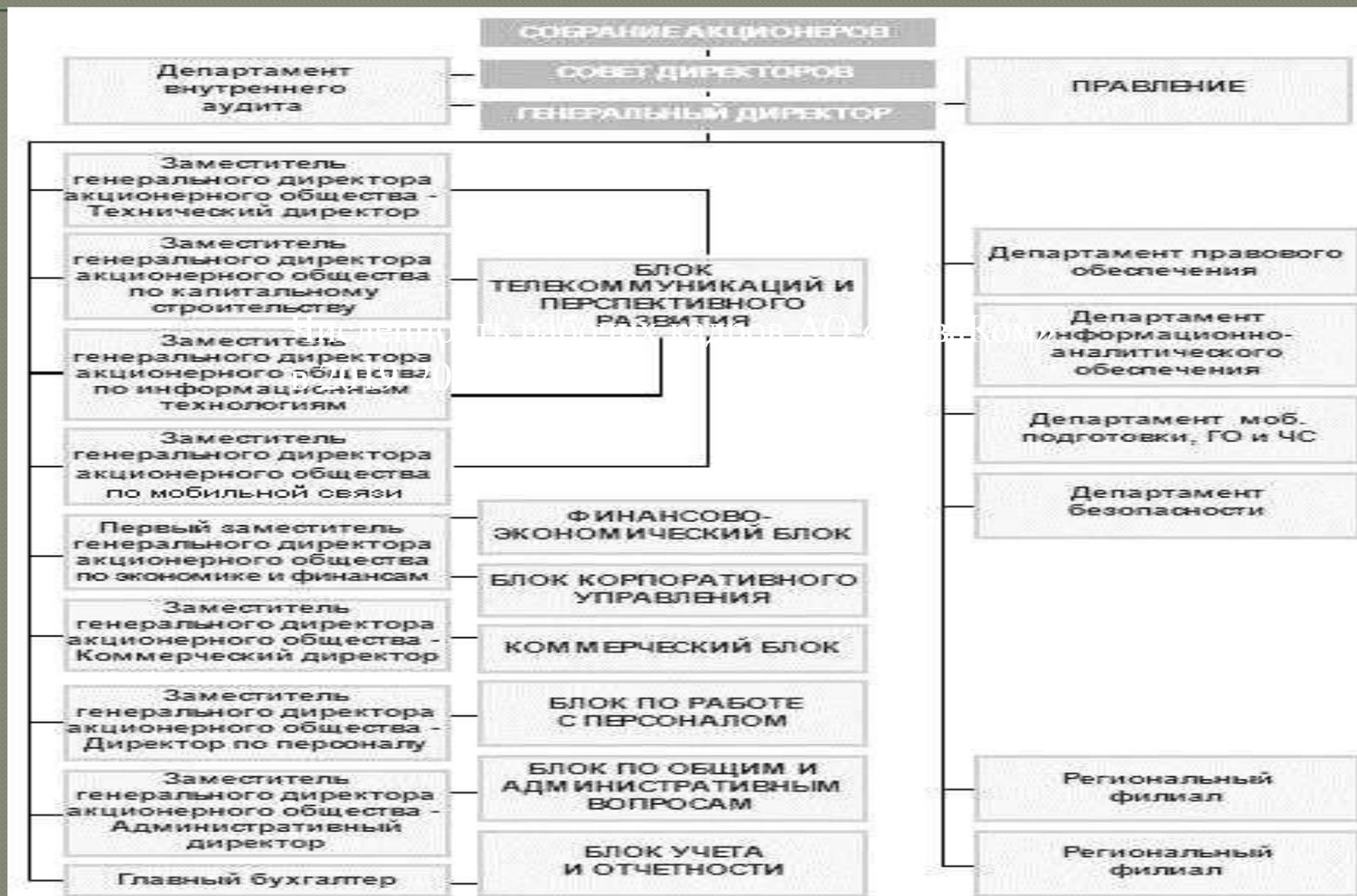
«НоваКом» является эксклюзивным дистрибьютором компании CPL Aromas. Помимо CPL Aromas, поставщиками компании являются многие мировые производители. Это Lipotec s. Hydrior AG, Cestisa s.a., Plantapharm GmbH. На складах, расположенных в Москве, Санкт-Петербурге, всегда находится более 300 позиций сырья. Наши торговые марки - NOVACOM, FOODCO, VIVALDI.



Основные ценности АО «НоваКом»

Я - лидер	Ответственность за себя и за то, что происходит вокруг, честность с собой, коллегами и клиентами. Совершенствование себя, организации и окружения, делая лучшее на что способен.
Мы - команда	Готовность помогать друг другу, работая на общий результат. Помогать расти и развиваться коллегам. Открытость, уважение коллег и доверие друг к другу.
Все - для клиента	Вся деятельность построена вокруг и ради интересов клиентов. Желание удивлять и радовать клиентов качеством услуг и отношением, превосходя ожидания клиентов.
Примечание: Источник - Официальный сайт АО «НоваКом»	

управленческая структура АО «НоваКом»



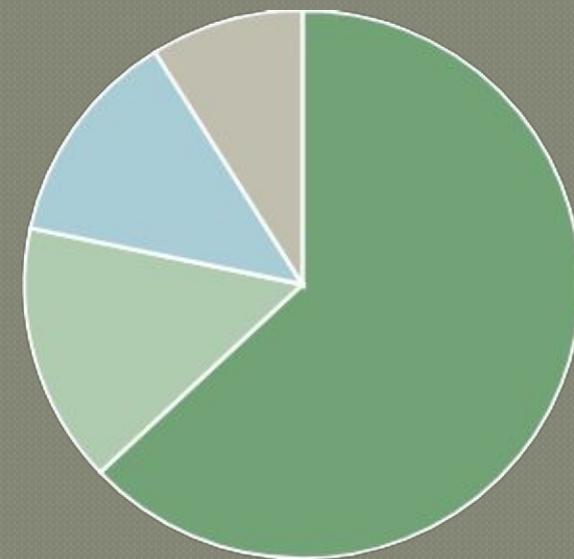
Динамика движения кадров в компании АО «НоваКом»

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Численность персонала на начало года, чел.	107	118	123
Принято на работу, чел.	13	16	28
Выбыло, чел.	13	18	28
в том числе			
по собственному желанию	10	14	27
уволено за нарушение трудовой дисциплины	3	4	0
по согласованию сторон	0	0	1
Численность персонала на конец года, чел.	107	118	123
Среднесписочная численность персонала, чел.	107	118	123
Количество работников, проработавших весь год, чел	104	110	114

Примечание: Документ «Политика оплаты труда АО «НоваКом»»

Возраст ной признак	2019 г.		2020 г.		2021 г.	
	чел.	в %	чел.	в %	чел.	в %
18-30 лет	70	65,9	75	63,55	78	63,41
31-40 лет	18	16,8	17	14,40	19	15,44
41-50 лет	11	10,28	15	12,71	15	12,19
51-60 лет	8	7,47	11	9,35	11	8,96
Всего	107	100	118	100	123	100

Примечание: рассчитано автором на основе Документа «Политика оплаты труда АО «НоваКом»»



«НоваКом»

Экономические:

- заработная плата,
- награждение ценными подарками

С целью формирования лояльности сотрудников и укрепления корпоративного духа в коллективе АО «НоваКом» используются следующие средства нематериальной мотивации:

- Именные приглашения на мероприятия компании;
- Публичная признательность, памятный подарок сотруднику или подразделению от имени руководства;
- Гибкий график работы;
- Занесение записи о достижениях сотрудника в его личное дело;
- Торжественное вручение дипломов и грамот;
- Участие в турнирах, спартакиадах, конкурсах.

Недостатки в функционировании СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

- низкий уровень оплаты труда; отсутствие продвижения по службе, отсутствие интересной и творческой работы;
- неравномерная загруженность в течение дня (месяца) и частая работа в режиме сверхурочного времени;
- растущий протекционизм при выдвижении на работу и повышении в должности, в результате чего к управлению привлекаются неквалифицированные кадры, это приводит увольнению, текучести кадров на низких должностях и низкой заинтересованности сотрудников в развитии АО «НоваКом», что заметно может повлиять на репутацию организации среди клиентов.

Оценка эффективности процесса мотивации персонала в АО «НоваКом»

Анализ слабых и сильных сторон АО «НоваКом» представлены в таблице 12

Оценку проводили также с помощью анкетирования, вопросы которой представлены в Приложении А. Было опрошено 123 сотрудника. Среди опрошенных 70 % мужчин и 30% женщин, что соответствует гендерному составу предприятия.



Рекомендации по совершенствованию методов мотивации персонала предприятия

В направлении управления персоналом формирование основы мотивационной деятельности предприятие должно:

- создать рабочую обстановку, основанную на открытости и уважении и способствовать раскрытию способностей каждого работника;
- совершенствовать систему стимулирования труда персонала, которая позволяет каждому работнику рассчитывать на надлежащую оплату труда и карьерный рост;
- повышать социальную защищенность работников и возможность обучения.

Рекомендации по повышению эффективности процесса мотивации персонала

Основными мероприятиями по совершенствованию системы оплаты труда и мотивации персонала являются (таблица 13):

- установление ежедневного плана продаж;
- обязательная дополнительная премия 1000 руб. каждому сотруднику в случае выполнения плана на 100 и более %;
- дополнительные выплаты за стаж работы (5%)
- поощрение сотрудника-года путевкой на двоих на отдых;
- разработка мотивационного письма.

Наименование схемы оплаты труда и мотивации	Содержание программы	Прогнозируемые затраты в мес., тыс. руб.	Прогнозируемые затраты в год, тыс. руб.
Обязательная премия каждому сотруднику отдела продаж в случае выполнения плана.	10000 руб. премия	160000	800000
Поощрение сотрудника-года	Путевка на двоих на отдых	-	-
Итого	-	-	800000

Примечание: Составлено автором.

Рекомендации по повышению эффективности процесса мотивации персонала

Заключительным направлением повышения эффективности труда и системы мотивации персонала является разработка мотивационного письма для внутреннего пользования.

Расчет затрат на оплату труда проектной
команды

Участник проекта	Количество затраченных часов	Стоимость в 1 часа (руб.)	Затраты (в т.ч. 30%) (тыс. руб.)
Менеджер проекта	42,5	545	23162
Эксперт по стратегическому развитию	71,8	845	60671
Эксперт по ИТ	43,2	545	23544
Специалист (филолог)	30,12	250	7530
Дизайнер	3,8	210	798
Помощник менеджера проекта	50	150	7500
Итого			123205
Примечание: составлено автором			

Рекомендации по повышению эффективности процесса мотивации персонала

Кроме того, предлагается поощрять сотрудников подарками по случаю профессиональных и некоторых государственных праздников

Наименование затрат	Сумма, руб.	К-во сотрудников, чел.	Все затраты, тыс. руб.
Подарки	10000	123	1230000

Примечание: составлено автором

Следующим мероприятием стимулирования труда персонала является поощрение 5 наиболее трудоспособных сотрудников проездными талонами на такси и автобусы

Наименование затрат	Цена, тыс. руб./ в год.	К-во сотрудников. чел.	Всего затрат, тыс. руб.
Талоны на такси	10000	50	500000
Талоны на автобус	5000	50	250000
Итого	-	-	750000

Примечание: составлено автором

Экономическая эффективность разработанных рекомендаций

Показатели эффективности мотивации труда работников

Наименование показателя	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Несчастные случаи на производстве, чел.	0,8	0,7	0,01
Число уволившихся по собственному желанию, чел.	10	14	27
Саботаж, забастовки, конфликты, чел.	3	4	0
Повышение квалификации сотрудников, чел.	20	32	48
Доход от производственной деятельности, тыс. руб./сотр.	12200,31	13618,79	18326,45
Прибыль от производственной деятельности, тыс. руб./сотр.	976,028	1089,51	1466,11
Затраты на персонал, тыс. руб./сотр.	692,6	695	717,44
Рентабельность затрат на персонал, %	70,9	63,8	48,6

Примечание: рассчитано автором

ВЫВОД

- В результате внедрения мероприятий по мотивации персонала организации планируется снижение текучести кадров, несчастных случаев, увольнений по причине конфликтов, повышение дохода от производственной деятельности и прибыли. В целом проект по повышению эффективности системы мотивации и стимулирования следует считать эффективным и таковым, который не нанесет существенный удар по бюджету организации.

**Спасибо за
внимание!**
