

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
НА ТЕМУ:**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ
СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА И ОЦЕНКА ЕЕ
ЭФФЕКТИВНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ДИКА», Г.
МОСКВА)**

Автор работы: студент группы М-БО-19

Атланов Дмитрий Алексеевич

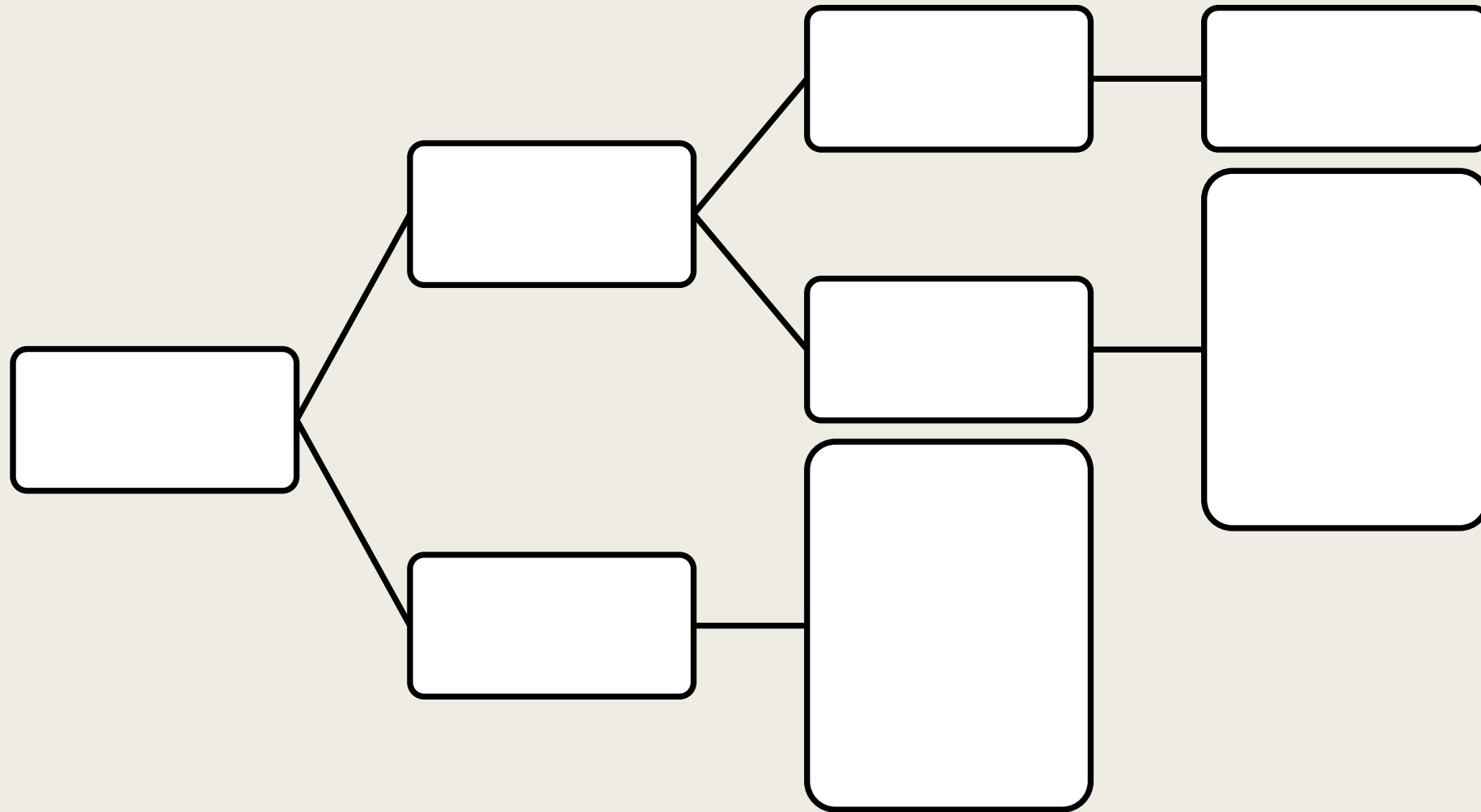
Руководитель: к.э.н., доцент

Борисова Оксана Васильевна

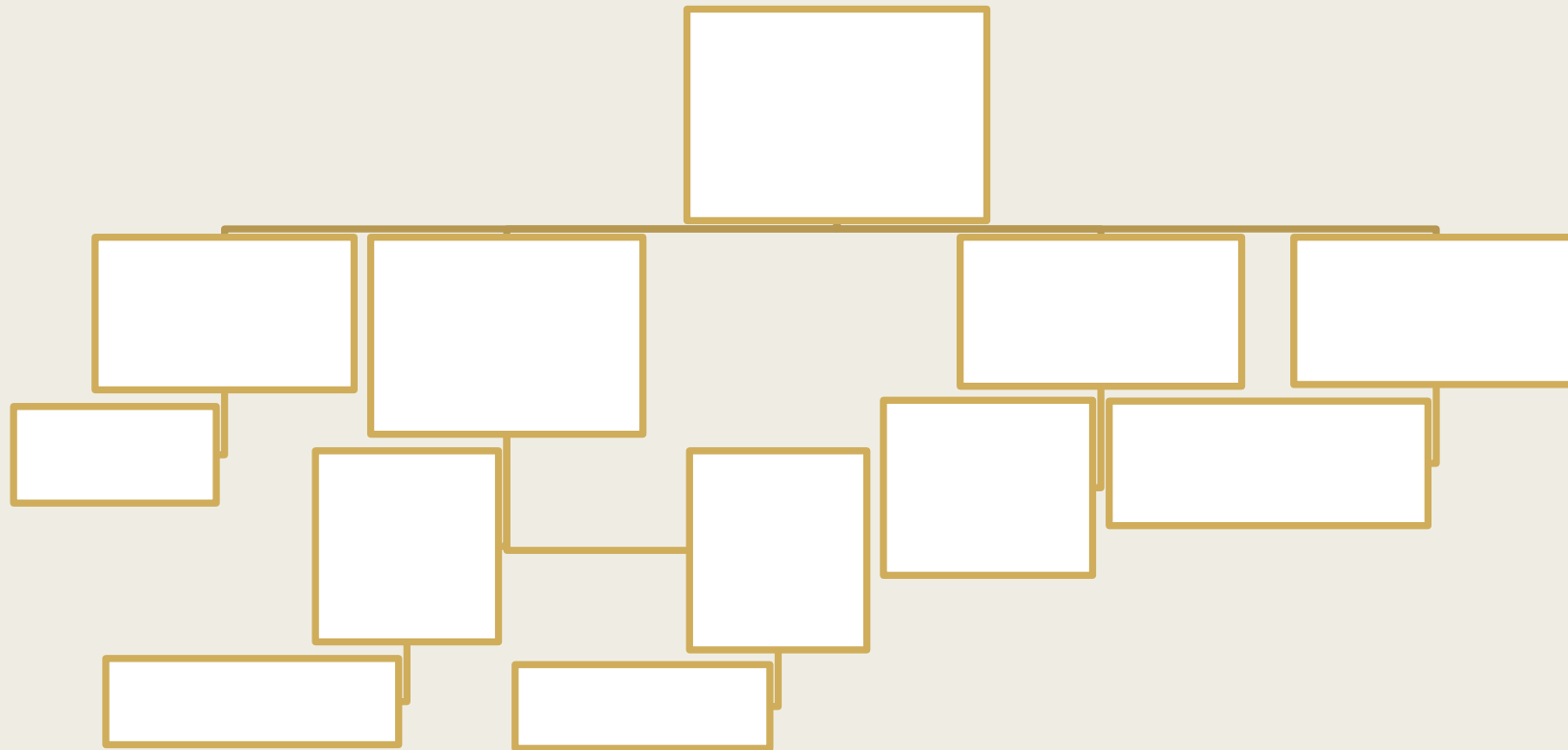
Совершенствование системы стимулирования персонала и оценка ее эффективности (на примере ООО «Дика», г. Москва)



Стимулирование персонала организации



Организационная структура ООО «Дика»



Динамика показателей финансово-хозяйственной деятельности ООО «Дика» в 2020-2022 гг.

Показатели	2020 год	2021 год	2022 год	Темп роста, в %	
				2021/2020 гг.	2022/2021 гг.
Выручка от реализации, тыс. руб.	13150	14550	18829	111	129
Среднесписочная численность	21	25	29	119	116
Фонд оплаты руда, тыс. руб.	4580	5860	8820	128	158
Затраты, тыс. руб.	9590	11600	16720	115	138
Прибыль от продаж, тыс. руб.	3560	2950	2109	83	71
Чистая прибыль, тыс. руб.	2848	2360	1687	83	71
Рентабельность продаж, %	27	20	11	74	55

В управлении персоналом ООО «Дика» применяются следующие группы методов стимулирования:

административно-организационные методы: регулирование взаимоотношений сотрудников посредством должностных инструкций; использование властной мотивации (издание приказов, отдача распоряжений, указаний) при управлении текущей деятельностью компании;

экономические методы: материальное стимулирование труда работников: основная заработная плата; фиксированные премиальные в каждом месяце;

социально-психологические методы: развитие у сотрудников чувства принадлежности к организации с помощью формирования стандартов обслуживания; стимулирование труда работников посредством гарантированного предоставления социальных гарантий (больничные листы, выплаты пособий, предоставление оплачиваемых отпусков и т.п.), организации праздников для сотрудников и их детей.

Основные проблемы и рекомендации по повышению эффективности стимулирования персонала ООО «Дика»

Проблема	Пути решения
Отсутствие моральной мотивации	Разработать корпоративную культуру, поддерживать корпоративный дух, укреплять внутренние связи сотрудников организации.
Строгая вертикаль власти	Сделать доступной возможность работнику низшего звена обратиться напрямую к работнику высшего звена (например, создать электронную почту, по которой любой сотрудник может обратиться к директору компании). Данная функция усилит ощущение своей значимости для компании у персонала.
Обучение персонала не проводится, процедура наставничества отсутствует	Проводить обучение персонала на тренингах (как внутренних, так и внешних), осуществлять аттестацию персонала. Внедрить процедуру наставничества.
Слабая материальная мотивация	Усилить материальную мотивацию сотрудников - ввести переменную часть, привязать ее к объемам производства и продаж.

Существует ряд требований, на которые следует ориентироваться при создании комплексной системы стимулирования труда сотрудников предприятия:

оценки результатов его труда;

результатов своего труда;

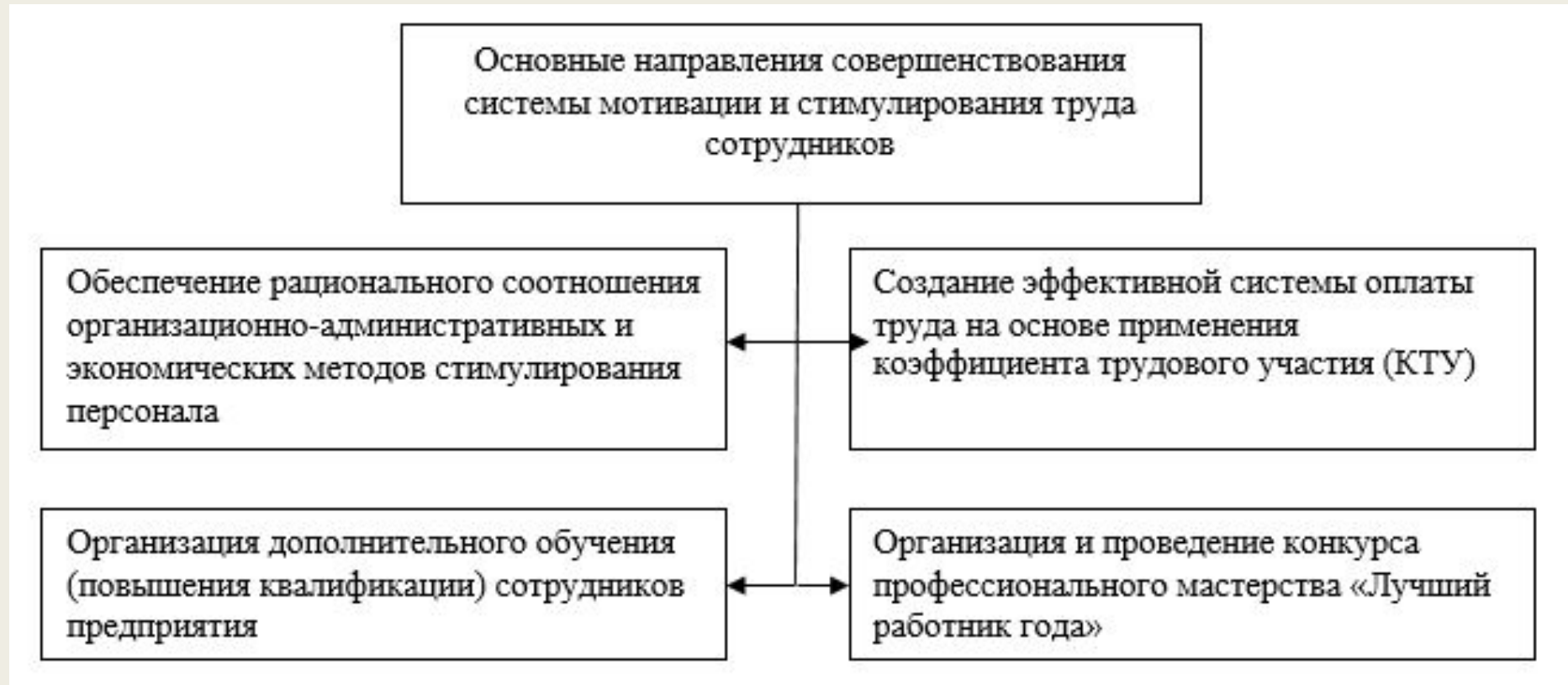
деятельности всей компании, его опыту и уровню квалификации;

(если не в форме прямого вознаграждения, то хотя бы в виде учета для последующего вознаграждения);

значимости: вознаграждение должно быть для сотрудника значимым;

организации, быть справедливыми, в том числе с его точки зрения.

Основные направления совершенствования системы мотивации и стимулирования труда сотрудников ООО «Дика»



Предполагаемый эффект от внедрения мероприятий по совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала в ООО «Дика»

Мероприятие	Эффективность для сотрудника	Эффективность для предприятия
<p style="text-align: center;">обеспечение рационального соотношения организационно административных и экономических методов стимулирования персонала</p>	<p style="text-align: center;">развитие карьеры работника в нужном направлении</p>	<p style="text-align: center;">оптимизация технологии управления персоналом в компании</p>
<p style="text-align: center;">создание эффективной системы оплаты труда на основе применения коэффициента трудового участия (КТУ)</p>	<p style="text-align: center;">повышение дохода работника</p>	<p style="text-align: center;">повышение эффективности производительности труда работников</p>
<p style="text-align: center;">организация дополнительного обучения (повышения квалификации) сотрудников предприятия</p>	<p style="text-align: center;">повышение квалификации сотрудника, личный рост, повышение дохода</p>	<p style="text-align: center;">повышение эффективности работы сотрудника за счет приобретения дополнительных знаний</p>
<p style="text-align: center;">организация и проведение конкурса профессионального мастерства «Лучший работник года»</p>	<p style="text-align: center;">повышение статуса сотрудников, содействие их эмоциональному состоянию</p>	<p style="text-align: center;">повышение дисциплины персонала и эффективности деятельности работников</p>

Показатели финансовой деятельности предприятия ООО «Дика» и коэффициенты производительности труда и использования фонда оплаты труда с учетом внедрения мероприятий по совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала

Показатели	2022 г.	С учетом мероприятий	Отклонение	
			+/-	%
Выручка от продажи продукции, тыс. руб.	18829	27347,5	8518,5	145,24
Всего затрат	16720	22869,15	6149,15	136,78
Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	1687	3582,68	1895,68	212,37
Численность работников, чел.	29	29	0	100
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	8820	14903	6083	168,97
Среднегодовая заработная плата работника, тыс. руб.	304,14	513,89	209,75	168,97
Среднемесячная заработная плата, руб.	25,34	42,82	17,48	168,97
Производительность на одного работника, тыс. руб./чел.	649,28	946,02	296,74	145,70
Прибыль (убыток) на 1 руб. ФОТ, руб.	0,19	0,24	0,05	126,32
Рентабельность продаж, %	11	16	5	145,45

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!