

**Выпускная квалификационная работа**

**ТЕХНОЛОГИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ  
КОМПАНИИ**

Студент: Носова Карина Алексеевна  
Научный руководитель: Муллахмедова Светлана Сергеевна

2022 г.

# Актуальность

Производительность каждого работника зависит не только от имеющейся квалификации, трудовых навыков, но и от желания делиться своими знаниями с работодателем

Ни один сотрудник не будет эффективно трудиться, если его способности не учитываются, не ценятся



Побудить работника стать частью целого механизма может программа мотивации персонала, целью которой является не только создание оптимальных условий для труда, но и учет потребностей сотрудников

путем применения ряда мер, направленных на эффективное использование имеющихся профессиональных навыков отдельно взятого сотрудника, компания не только повышает общую результативность, но и увеличивает прибыль

# Цели и задачи работы

выявление особенностей мотивации персонала в ООО «Оптсельмаш»

ЦЕЛЬ

- изучить теоретические основы технологии мотивации персонала в современной компании;
- провести анализ технологии мотивации персонала в ООО «Оптсельмаш»;
- предложить рекомендации по совершенствованию технологий мотивации персонала в ООО «Оптсельмаш».

ЗАДАЧИ

Данная проблема достаточно хорошо изучена такими учеными-экономистами, как Альдешов А.Ж., Альмаганбетова А.М., Бабаян К.Б., Богатырева И.В., Илюхина Л.А., Большаков А. С., Михайлов В. И., Белашова В.В. Блинов, А. О., Борискина, Т. Б., Быстров, О.Ф. Теория менеджмента. Монография. / О.Ф. Быстров, Д.Э. Тарасов – Москва: Русайнс, 2020. –Виханский, О. С., Воропаев, С. Н. и другие.

## **Объект и предмет исследования**

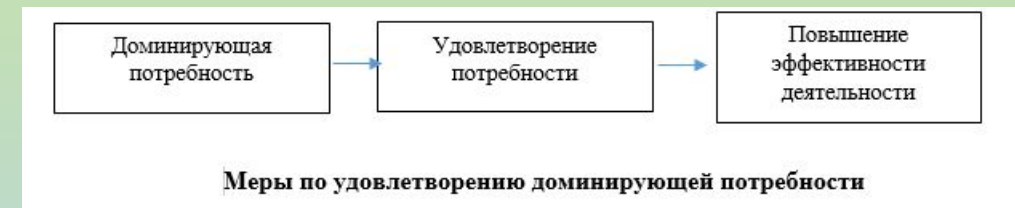
**Объект исследования - ООО «Оптсельмаш»**

**Предмет исследования - существующие технологии мотивации персонала в ООО «Оптсельмаш»**

В ходе исследования использовались такие методы как сравнение, анализ и синтез, индукция и дедукция, графический способ.

# 1.1 Сущность и роль мотивации персонала. Основные теории мотивации

**Трудовые ресурсы** являются *главной производительной силой для общества в целом*, а для предприятия – это, прежде всего, *объект постоянной заботы со стороны руководства предприятия*



**Методы мотивации персонала** - это способы управленческих воздействий на персонал для достижения целей организации



Методы мотивации могут быть классифицированы следующим образом:

- **организационно распорядительные (организационно-административные);**
- **экономические;**
- **социально-психологические, которые являются широко распространенными.**

# Методы стимулирования:



Системы материальных стимулов следует выстраивать таким образом, чтобы в них обязательно содержались все социальные программы – *страхование, пенсионные выплаты, оплата всех видов отпусков, временной нетрудоспособности, всех льгот, надбавок и прочего*

**Нематериальное стимулирование** труда включает в себя:

- социальное стимулирование (страхование, медицинское обслуживание, путевки);
- социально-психологическое или моральное стимулирование (общественное признание, престиж в компании);
- творческое стимулирование (повышение квалификации);
- стимулирование свободным временем (свободное время, дополнительные отпуска)

# Мотивационный механизм: сущность, основные элементы и этапы построения



# Организационно-экономическая характеристика компании

Объект исследования - **ООО «Оптсельмаш»**

Место нахождения организации: 353607, край Краснодарский, р-н Староминский, ст-ца Староминская, ул. Маяковского, 7, каб. 1.

Основной вид деятельности ООО «Оптсельмаш» - *торговля розничная и оптовая машинами, оборудованием и инструментами для сельского хозяйства.*





# Методы стимулирования в ООО «Оптсельмаш»

Цель: повышение эффективности работы персонала через удовлетворенность трудом и своей социальной ролью в данной организации

Экономические стимулы

Управление по целям

Обогащение труда

Система премиальных выплат сотрудникам ООО «Оптсельмаш»

Наименование должности	Премия по итогам работы за месяц	Награда за исключительные операционные показатели	Премия за работу с покупателями в соответствии со стандартами	Премия за выполнение особо важных заданий
Директор	Нет	Да	Нет	Да
Заместитель директора	Нет	Да	Нет	Да
Менеджер	Да	Да	Да	Да
Продавцы	Да	Да	Да	Да

Перечень поправочных коэффициентов к заработной плате при совершении работником проступков

№ п/п	Перечень	Значение поправочного коэффициента
1	Прогул, появление на рабочем месте в нетрезвом виде	0,5
2	Наличие в течение месяца нарушений правил техники безопасности	0,7...0,8
3	Опоздание на работу (за каждый случай)	0,95
4	Невыполнение распоряжений руководителя (за каждый случай)	0,7
5	Хищение собственности общества	0,5
6	Выполнение основных показателей деятельности предприятия	0,8...1,5
7	Отношение к выполнению служебных обязанностей по оценке руководителя подразделения	0,8-1,8
8	Непринятие мер по пресечению нарушений трудовой и технологической дисциплины со стороны должностных лиц общества	0,85

Оценка уровня мотивации в ООО «Оптсельмаш» по 10-балльной шкале (2022г.)

№ п/п	Фактор мотивации	Оценка
1	Интерес к содержанию выполняемой работы	5,5
2	Возможность к самореализации	6,8
3	Оплата труда	5,4
4	Условия труда	5,3
5	Организация труда	6,1
6	Перспективы существования предприятия	5,3
7	Стиль вышестоящего руководства	7,2
8	Уровень профессионализма руководителей	8,5
9	Психологический климат в коллективе	3,2
10	Средняя оценка системы стимулирования	5,9
11	Удовлетворенность системой стимулирования, %	59%

# Мероприятия по совершенствованию системы мотивации персонала в компании

Стратегической целью в аспекте управления персоналом ООО «Оптсельмаш» является высокая результативность труда квалифицированного персонала, удовлетворенного условиями труда и приверженного ценностям предприятия

Фундаментальным подходом в понимании поведения людей в процессе труда на ООО «Оптсельмаш» является теория Александра Маслоу



Усовершенствованный вариант пирамиды Маслоу применительно к ООО «Оптсельмаш»<sup>16</sup>

Системный подход к мотивации также должен включать регулярную перестройку работы и обогащение ее содержания

Для усиления мотивации к трудовой активности ООО «Оптсельмаш» необходимо использовать изменение характера работы (ротация, или периодическое перемещение работника с одного вида работы на другой)

Желаемую систему мотивации в ООО «Оптсельмаш» можно представить тремя элементами:

1. Материальная мотивация
2. Нематериальная мотивация
3. Персональная ответственность и контроль

### Виды премий, предусмотренных за качественное выполнение обязанностей

Виды доплат и премий	Выплаты, %
<b>До внедрения</b>	
Вознаграждение по итогам работы за год	При условии, что предприятие в истекшем году работало прибыльно (13-я заработная плата)
В случае выполнения плана по прибыли на 1 (одного) работающего	20 % от должностного оклада
Ежеквартально: – за увеличение товарооборота	10 % от должностного оклада
<b>После внедрения</b>	
Вознаграждение по итогам работы за месяц: 1. За увеличение товарооборота на 1 (одного) работника (выработка)	10 % от должностного оклада +1 % за каждый процент увеличения
2. В случае выполнения плана по прибыли на 1 (одного) работающего	20 % от должностного оклада +1 % за каждый процент увеличения
3. Премия за качество работы	10 % от должностного оклада
4. Доплата за звание «Лучший по профессии»	50 % от должностного оклада

***В аспекте нематериальной мотивации можно на ООО «Оптсельмаш» можно предложить следующее:***

- возможности карьерного роста – критерии продвижения по вертикали и горизонтали, горизонты карьерного роста для сотрудников;
- возможности профессионального обучения и развития – планы развития, включающие программу обучения и получения необходимых профессиональных навыков;
- корпоративную культуру компании – систему норм и ценностей, присущих компании, а также трансляцию норм и ценностей сотрудникам.

ООО «Оптсельмаш» необходимо использовать в системе нематериальной мотивации тренинги командообразования, конференции, общие сборы и занятия в учебном центре компании, спортивные и корпоративные праздники. Частью нематериальной мотивации могут стать информационные источники: печатные издания, корпоративный Интернет-сайт.

# ***Список использованных источников***

## **Нормативно-правовые акты**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 01.11.2022).
2. Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (с изменениями от 16 апреля 2022 г. N 114-ФЗ // Собрании законодательства Российской Федерации от 16 февраля 1998 г. N 7 ст. 785

## **Учебники и учебные пособия**

1. Большаков А. С., Михайлов В. И. Современный менеджмент, теория и практика. — СПб.: Питер, 2019. — 246 с.
2. Блинов, А. О. Теория менеджмента : учебник для бакалавров / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 298 с.
3. Борискина, Т. Б. 454 вопроса по менеджменту : учебное пособие / Т. Б. Борискина, О. С. Пескова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 100 с.
4. Быстров, О.Ф. Теория менеджмента. Монография. / О.Ф. Быстров, Д.Э. Тарасов — Москва: Русайнс, 2020. — 182 с.
5. Бычков, В.П. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров. - М.: Инфра-М, 2018. - 352 с.
6. Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. — М.: Проспект, 2017. — 320 с.
7. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2021. — 656 с.
8. Воропаев, С. Н. Менеджмент: учебное пособие / С. Н. Воропаев, В. Д. Ермохин; Международная ассоциация «Агрообразование». — Москва: КолосС, 2017. — 246 с.
9. Глухов, В. В. Менеджмент: для экономических специальностей / В. В. Глухов. — Санкт–Петербург: Питер Пресс, 2017. — 600 с.
10. Дорофеев, В. Д. Менеджмент : учебное пособие / В. Д. Дорофеев, А. Н. Шмелева, Н. Ю. Шестопал. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 328 с.
11. Дуракова, И.Б. Актуальные проблемы управления персоналом / И.Б. Дуракова, С.М. Талтынов, Е.В. Майер. - М.: Инфра-М, 2019. - 191 с.
12. Егоршин, А.П. Основы менеджмента: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. — Н.Новг.: НИМБ, 2018. — 320 с.
13. Егоршин, А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - М.: Инфра-М, 2018. - 122 с.
14. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова. - М.: Инфра-М, 2018. - 254 с.
15. Кнышова, Е. Н. Менеджмент: учебное пособие / Кнышова Е. Н. - Москва : ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 304 с.
16. Ковалев, В.В. Основы теории финансового менеджмента / В.В. Ковалев. — М.: Проспект, 2017. — 544 с.
17. Костин, В. А. Менеджмент: учебное пособие / В. А. Костин, Т. В. Костина. — Москва : Гардарики, 2017. — 334 с.
18. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. теория и практика: Учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 398 с.
19. Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.Н. Лобанова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 482 с.
20. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 492 с.
21. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. - М.: Дашков и К, 2016. - 280 с.
22. Пряжников, Н.С. Мотивация трудовой деятельности / Н.С. Пряжников. - М.: Academia, 2019. - 448 с.
23. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации / С.А. Шапиро. - М.: Кнорус, 2016. - 268 с.

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**