

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Мотивация персонала в организации на примере ИП Сероид
(Загородный клуб «Роджер»)**

название темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студента(ки) 4 курса 441 группы

направления (специальности) 38.03.03

код и наименование направления (специальности)

Управление персоналом экономического факультета

наименование факультета, института, колледжа

Суконько Натальи Анатольевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель:

д.э.н., профессор

подпись

дата

Н.С.Землянухина

Зав. кафедрой:

к.э.н., доцент

подпись

дата

Л.И. Дорощева

Саратов 2020год

Введение. Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что любой организации требуется проведения анализа и совершенствования существующей системы мотивации персонала. Во-первых, цель эффективного управления персоналом сводится к улучшению навыков сотрудников и поиску наилучших способов побудить сотрудников работать эффективно. Многие организации сталкиваются с серьезной проблемой-отсутствием эффективной системы мотивации персонала. В результате под давлением внешних и внутренних изменений компании теряют управляемость и несут финансовые потери. Исходя из актуальности данной темы, целью выпускной квалификационной работы является исследовать мотивацию персонала в ИП Сероид.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) Исследовать понятие мотивации персонала в организации;
- 2) Рассмотреть Основные модели и типологии мотивации персонала;
- 3) Описать условия, влияющие на мотивацию персонала организации;
- 4) Дать характеристику деятельности организации ИП Сероид.
- 5) Проанализировать применяемые модели мотивации персонала в ИП Сероид;
- 6) Проанализировать условия, влияющие на мотивацию в ИП Сероид
- 7) Предложить направления совершенствования мотивации персонала в ИП Сероид

Объектом исследования работы является система управления персоналом в ИП Сероид.

Предметом исследования является организационно-управленческие решения по поводу мотивации персонала и пути её совершенствования.

Информационной базой послужили нормативно-правовые акты специальная и научная литературы, аналитические статьи, труды зарубежных и отечественных ученых, справочные данные сети Интернет, данные первичной статистической отчетности ИП Сероид.

В настоящее время существует множество теорий, описывающих как содержание, так и процесс мотивации. Опыт российских и зарубежных исследователей дает представление о механизмах эффективного стимулирования работников к продуктивному труду.

Так, Михайлина Г.И. в своем учебнике «Управление персоналом» рассматривает мотивацию с различных точек зрения, говоря, что: «Мотив от латинского слова «moveo» означает «двигаю».

Основная часть. В первой главе работы «Теоретические основы исследования мотивации персонала в организации» рассмотрены понятие мотивации персонала в организации, основные модели и типологии мотивации персонала, и условия, влияющие на мотивацию персонала организации.

Совершенствование системы мотивации персонала является актуальной темой для предприятий любого вида собственности, поскольку решение проблем эффективного управления персоналом в условиях глобализации и быстрого развития предпринимательства заключается главным образом в повышении квалификации работников и поиске наилучших путей поощрения их к эффективной работе. Многие компании сталкиваются с серьезной проблемой-отсутствием эффективной системы мотивации персонала. В результате под давлением внешних и внутренних изменений компании теряют управленческие способности и несут финансовые потери.

Наиболее известной классификацией теорий мотивации является классификация, которая была разработана Х. Шольцем. Он выделил три типа теорий мотивации.

- 1) Теории, основанные на специфической картине работника – человека.
- 2) Внутриличностные теории.
- 3) Процессуальные теории.

Существуют различные условия, которые влияют на мотивацию персонала организации в целом.

Условия, оказывающие влияние на трудовую мотивацию, можно подразделить на следующие группы:

- экономические — это условия, влияющие на удовлетворение материальных потребностей;
- социальные — условия удовлетворения социальных и духовных потребностей;
- организационные — условия удовлетворения потребностей в содержании работы, в организационной структуре, стиле управления;

- личностные — условия удовлетворения индивидуальных (личностных) и эстетических потребностей, присущих конкретному человеку.

Во второй главе работы «Анализ мотивации персонала на ИП Сероид (Загородный клуб «Роджер»)» приведена характеристика деятельности организации. Проанализированы применяемые модели мотивации персонала в ИП Сероид, условия, влияющие на мотивацию в ИП Сероид.

Загородный клуб «Роджер», ИП Сероид Г.А., создан и действует в соответствии с Гражданским Кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами.

Проведя анализ финансовых результатов, можем сделать вывод, что за последний 2019 год финансовые показатели начали снижаться по сравнению с 2018 г. Хотя в 2018 году наблюдался их резкий рост.

Численность персонала ИП Сероид по итогам 2019 года составила 35 человек. Из них руководителей 5 человек.

В ИП Сероид существует смешанная модель мотивации персонала, которая делит факторы мотивации на внешние и внутренние. Некоторые потребности работников удовлетворяются с помощью материальных факторов, другие с помощью нематериальных

Существенным преимуществом является система материального стимулирования. Его цель — повысить эффективность персонала (привязать зарплату к проценту от заработка). Социальные программы формируют лояльность учреждения, возможности, которые они предоставляют, удобны для тех, кто работает целые дни.

Итак, при рассмотрении существующей мотивации ИП Сероид, мы выявили следующие условия, влияющие на мотивацию:

1. Применяются несовершенные методы материального стимулирования: удовлетворенность базовых потребностей недостаточная (заработная плата, надбавки, премии). Анализ подтверждает данный тезис — неудовлетворенность оплатой труда компенсируется другими, не менее

значимыми для личности факторами, и положительно влияют на удовлетворенность трудом.

2. Не разработана система эффективной нематериальной мотивации персонала.

3. Инициатива и предприимчивость работников не поощряются, а часто, наоборот пресекаются.

Третья глава «Направления совершенствования мотивации персонала в ИП Сероид» посвящена совершенствованию материального стимулирования и социального пакета. Рассчитана экономическая эффективность предложенных мероприятий.

Для работников ИП Сероид показатели премирования могут быть следующие показатели:

- повышение производительности труда;
- новаторство в труде, освоение новой техники и технологий;
- экономия материальных ресурсов;
- выполнение плана;
- за эффективную работу;
- рост положительных отзывов со стороны посетителей и другие.

Годовая премия призвана стимулировать работников добросовестно трудиться в течение всего календарного года для достижения максимальных финансовых результатов. Она выдается за вклад каждого сотрудника в общий результат работы предприятия за год

Нематериальное финансовое стимулирование представляет собой мероприятия социального характера, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера.

Конкретными мероприятиями данной составляющей являются:

- дополнительное медицинское страхование,
- подарки по случаю бракосочетанию,
- подарки по случаю рождению ребенка,

- подарки по случаю круглой датой трудовой деятельности,
- оплата проезда к месту работы.

Предлагаемый комплекс мероприятий по нематериальному мотивированию в ИП Сероид направлен на изменение (повышение) чувства удовлетворенности трудом и осуществляется посредством метода: корпоративные праздники с вручением подарков.

Добровольное медицинское страхование - это программа, по которой человек получает дополнительные возможности для восстановления здоровья в случае потери работоспособности. Отличительные черты добровольного медицинского страхования скрыты в самом названии. Дело в том, что в нашей стране действует программа так называемого обязательного медицинского страхования, по которой полисы получают все без исключения

Особенности добровольного медицинского страхования заключаются в том, что оплата взносов осуществляется за счет прибыли (доходов) организаций (предприятий) и личных средств граждан путем заключения договора. Размеры страховых взносов по ДМС устанавливаются страховыми медицинскими организациями самостоятельно и зависят от вида рисков, правил страхования, принятых конкретным страховщиком (т.е. организацией, принимающей на себя за определенное вознаграждение обязательство возместить убытки), стоимости медицинских и других услуг, числа застрахованных и т.д.

Согласно приведенным данным, дополнительное социальное страхование, несомненно, привлекательно для компании. Проявляя заботу о сотрудниках, одновременно неплохо экономит на налогах.

Высокая эффективность социального страхования объясняется его способностью решать крупные социально-экономические задачи, обеспечивать для работников, попавших в трудную жизненную ситуацию и лишившихся при этом источника дохода, компенсационные выплаты в виде пособий и пенсий, размеры которых, как правило, соизмеримы с заработной

платой, а также предоставлять им качественную и всестороннюю медицинскую помощь.

Стоимость договора ДМС на 35 сотрудников ИП Сероид составит 175 000 рублей. Введение данного социального пакета как стимулирования персонала приведет к снижению текучести кадров. Подсчитаем экономический эффект от данного снижения.

Основываясь на методе экспертных оценок от проведения мероприятий по снижению текучести персонала расходы на подбор и адаптацию персонала сократятся минимум в два раза. Для категории предприятия, к которому относится ИП Сероид эксперты прогнозируют сокращение данных расходов не менее, чем на 250 000.

Таким образом, экономия от внедрения ДМС составит 75000 в год. Данная экономия получится за счет снижения текучести кадров, а следовательно за счет экономии затрат на подбор, адаптацию персонала.

Планируется, что за счет мероприятий мотивации выручка ИП Сероид увеличится на 534 тыс.руб. (10,0%). Затраты на проведение мероприятий, направленных на мотивацию сотрудников предприятия в 2021 году составляют 136 тыс.руб. Мотивируя персонал работать на прежнем месте, ИП Сероид» получает экономию затрат на подбор персонала.

Таким образом, для получения социально-экономической эффективности мероприятий необходимы ресурсы в сумме 136 тыс.руб

Предложены мероприятия по совершенствованию программы мотивации труда работников ИП Сероид. Разработанные мероприятия в мотивации труда работников, состоят из трех составляющих: материальное финансовое стимулирование, материальное нефинансовое стимулирование и нематериальное стимулирование.

Материальная мотивация включает в себя оплату труда и различные премии. К материальному нефинансовому стимулированию относится дополнительное медицинское страхование, подарки по случаю бракосочетания, рождению ребенка и прочее. К нематериальному

стимулированию относятся письменные благодарности руководства, корпоративные праздники с вручением подарков.

Для получения социально-экономической эффективности мероприятий необходимы ресурсы в сумме 311 тыс.руб., при этом эффект от внедрения мероприятий составляет 609 тыс.руб.

Заключение. На сегодняшний день проблема мотивации сотрудников изучена достаточно хорошо. Но в быстро меняющемся мире, а вместе с ним и в организации, они также меняют способы мотивации сотрудников.

Управление персоналом в организации нельзя представить без такой важной функции, как мотивация. В России современные методы мотивации основаны на заимствованных моделях, которые во многом не универсальны, теоретического характера.

Создание эффективной системы мотивации персонала-ответственное дело, с которым может справиться только опытный менеджер. Тем не менее, желание менеджеров человеческих ресурсов в России, применение новых технологий на тему мотивация и использования западных систем дает нам уверенность, что в будущем, Российские компании поймут необходимость собственных разработок в построении системы мотивации, определение мотивирующих факторов и, в целом, климат мотивационной организации, и их влияние на эффективность организации.

В ИП Сероид существует смешанная модель мотивации персонала, которая делит факторы мотивации на внешние и внутренние. Некоторые потребности работников удовлетворяются с помощью материальных факторов, другие с помощью нематериальных.

При рассмотрении существующей мотивации ИП Сероид, мы выявили следующие условия, влияющих на мотивацию:

1. Применяются несовершенные методы материального стимулирования: удовлетворенность базовых потребностей недостаточная (зарботная плата, надбавки, премии). Анализ подтверждает данный тезис - неудовлетворенность оплатой труда компенсируется другими, не менее

значимыми для личности факторами, и положительно влияют на удовлетворенность трудом.

2. Не разработана система эффективной нематериальной мотивации персонала.

3. Инициатива и предприимчивость работников не поощряются, а часто, наоборот пресекаются.

На основании выявленных проблем были предложены мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала.

Для получения социально-экономической эффективности мероприятий необходимы ресурсы в сумме 311 тыс.руб., при этом эффект от внедрения мероприятий составляет 609 тыс.руб.