

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ ООО
«МАКДОНАЛДС»)**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 391 группы
направления 38.04.01 Экономика
экономического факультета
Лукьяновой Дарины Станиславовны

Научный руководитель

Д.э.н., Профессор кафедры
менеджмента и маркетинга _____

Землянухина Н.С.

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент _____

Дорофеева Л.И.

Саратов 2020

Введение. Одной из основных ценностей современного мирового рынка и производства является человек. В связи с этим, задача управления предприятием – это получение максимально возможного положительного эффекта с использованием человеческого капитала. Благодаря экономическому анализу результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия существует возможность получения дополнительной прибыли. Важно включать в этот процесс персонал предприятия, поскольку от его заинтересованности в результатах труда зависит сохранение получаемой прибыли и ее увеличение.

Проблема заинтересованности персонала в повышении эффективности труда решается современными экономистами с помощью системы стимулирования труда. В связи с этим, актуальность исследования обусловлена тем, что стимулирование труда является важнейшей задачей руководства предприятия. Специалист, осознающий ценность своей деятельности, становится главной ценностью предприятия, его основным активом и капиталом одновременно. Эффективность определенной системы стимулирования труда во многом зависит от органов управления организации. Так, политика руководства в сфере поощрения, карьерного продвижения работников, взаимоотношения руководителей и подчиненных влияет на то, каким образом работники строят свое поведение и отношение к администрации.

Система стимулирования работников существует практически на каждом предприятии. С помощью ее можно добиться таких целей, как повышение производительности труда, заинтересованность сотрудников в результатах деятельности компании и др. Зачастую данная система не учитывает особенности конкретного предприятия, поэтому работает неэффективно.

Несмотря на длительность изучения стимулирования труда, данная проблема далека от состояния, когда ее можно назвать изученной. Причиной

этого являются множественность подходов, а также сложность механизма стимулирования, его многослойность и изменчивость.

Вопросы, связанные с изучением стимулирования труда работников ставились и обсуждались в работах таких ученых, как Е.Ю. Алексейчевой, Л.Е. Басовского Е.Н. Ветлужских, Т.О. Годреевой, М.А. Гулиевой, С.В. Кобелевой, Г.Э. Миронова, Т.А. Салимовой, И.В, Сергеева, С.А. Шапиро и др.

Целью магистерской работы является исследование стимулирования труда работников ООО «Макдоналдс» и разработка рекомендаций по его совершенствованию.

В связи с поставленной целью определены следующие задачи:

1. Изучить понятийный аппарат исследования стимулирования труда работников;
2. Рассмотреть формы и методы стимулирование труда работников;
3. Рассмотреть факторы, влияющие на эффективное стимулирование труда работников;
4. Исследовать деятельность предприятия ООО «Макдоналдс»;
5. Провести анализ форм и методов стимулирования труда работников на предприятии ООО «Макдоналдс»;
6. Проанализировать факторы, влияющие на стимулирование труда на предприятии ООО «Макдоналдс»;
7. Разработать рекомендации по развитию системы управления деловой карьерой на предприятии ООО «Макдоналдс»;
8. Разработать рекомендации по изменению системы оплаты труда на предприятии ООО «Макдоналдс»;
9. Оценить эффективность предлагаемых мероприятий.

Объектом исследования является работники ООО «Макдоналдс».

Предмет исследования – социально-трудовые отношения по поводу стимулирование труда работников на предприятии ООО «Макдоналдс».

Практическая значимость магистерской работы заключается в том, что предложенные мероприятия по улучшению системы стимулирования труда работников могут иметь практическое применение на предприятии ООО «Макдоналдс» и способствовать его дальнейшему успешному развитию.

При написании магистерской работы были использованы общенаучные (анализ, синтез, системный подход, структурный подход и др.) и частнонаучные (методы анализа управленческих решений, методы оценки экономической эффективности и др.) методы.

Структура магистерской работы состоит из введения, трех глав, девяти параграфов, заключения и списка использованных источников.

В первой главе «Теоретические основы исследования стимулирования труда работников» подвергается анализу понятие «стимулирование труда», выявляются формы, методы и факторы, влияющие на эффективное стимулирование труда работников.

Сущность стимулирования работников заключается в побуждении работника к наиболее полному использованию своего физического и интеллектуального потенциала в процессе осуществления возложенных на него трудовых обязанностей, формировании определенной линии трудового поведения и повышении трудовых показателей сотрудника. Главной целью формирования системы мотивации и стимулирования труда работника – это обеспечение достижения целей организации путем привлечения и сохранения профессионально подготовленного работника посредством устойчивой, эффективной мотивации, формируемой на основе комплексного стимулирования.

Стимулирование трудовой деятельности работника – это управленческий процесс, в котором в целях побуждения, направления и поддержания модели трудового поведения работника используется совокупность благ, значимых для него, которые он сможет получить, добившись определенных результатов труда, а также систему наказаний, пресекающих негативные образцы трудового поведения.

Стимулирование труда работников имеет разнообразные формы и методы. На практике зачастую применяют различные комбинации форм и методов с учетом особенностей организации. Следует учитывать, что не только материальные методы стимулирования являются эффективными для трудовой деятельности работника, но и нематериальные играют важную роль в создании необходимых условий для хорошей работы. Система стимулирования труда работников должна быть прозрачной, публичной, максимально объективной, приниматься коллегиально, учитывать результаты трудовой деятельности. При соблюдении таких условий у работников предприятия формируется устойчивое мнение о том, что каждый сотрудник имеет возможность контролировать результаты трудовой деятельности. Формы и методы стимулирования труда зависят от конкретной организации, цели руководства, а также от потребностей работников.

Факторы, влияющие на стимулирование труда работников - это движущие силы и инструменты воздействия, которые формируют трудовой потенциал работников. Для построения механизма стимулирования работников необходимо учитывать различные виды факторов, от которых зависят формы, методы, способы стимулирования работников. Управление стимулированием труда работников будет эффективным, если руководство будет учитывать рассмотренные факторы, нивелировать действие отрицательных факторов и стимулировать действие положительных.

Во второй главе «Анализ стимулирования труда на предприятии ООО «Макдоналдс»» рассмотрена общая характеристика деятельности ООО «Макдоналдс», проведен анализ особенности применения стимулирования труда в процессе управления персоналом в ООО «Макдоналдс». Выявлены достоинства и недостатки действующей системы стимулирования труда работников.

«Макдоналдс» – это одна из успешных компаний по общественному питанию во всем мире. За время своей деятельности компания «Макдоналдс» зарекомендовала себя как надежный партнер и стабильная в финансовом

отношении фирма. Основной целью деятельности является получение прибыли, расширение в регионе, удовлетворение потребностей покупателей, создание новых рабочих мест, развитие социальной структуры города, сокращение безработицы.

В механизме стимулирования в компании ООО «Макдоналдс» используются многочисленные формы и методы стимулирование труда работников. Как правило, удовлетворенность от трудовой деятельности и заработная плата работника в ООО «Макдоналдс» зависит от количества рабочих часов, посещаемости ресторана, занимаемой должности. Особое внимание при анализе стимулирования работников в ООО «Макдоналдс» следует уделить менеджерам, инструкторам, то есть лидерам, которые контролируют качество приготовления блюд, соблюдения гигиенических требований. Так как от личности менеджера зависит атмосфера всего коллектива, удовлетворенность потребностей работников, а значит мотивация на осуществление эффективной трудовой деятельности. В настоящее время стимулирование труда работников недостаточно эффективно, люди не заинтересованы в работе и в дальнейшем обучении, что способствует межличностным конфликтам и организации неформальной группы.

Анализ факторов показывает, что, несмотря на хорошую репутацию ООО «Макдоналдс» благодаря организации труда, в ней присутствуют недостатки: работа является не самой престижной, в ресторанах работают студенты или люди, которых не взяли на другие рабочие места. Поступивший на работу сотрудник будет иметь возможность для карьерного роста примерно через 3 года, поскольку работник должен пройти курс лекций, написать тестовую работу, после этого будет рассматриваться вопрос о его повышении. Также в основном стимулировании, то есть при определении размера заработной платы, не уделяется внимание премированию за достижение определенных показателей и премии

труднодостижимы, что снижает производительность труда и заинтересованность работника в этом.

Анализ деятельности компании ООО «Макдоналдс» показывает, что в организации применяются несовершенные методы управления, мероприятий по улучшению положения и по поиску внутривыпускных резервов стимулирования в настоящее время не проводится. Данный факт снижает заинтересованность работников в полном использовании трудовых возможностей, отсутствует заинтересованность в повышении эффективности производства. Низкая эффективность стимулирования обусловлена тем, что предприимчивость и инициатива работников не поощряются, а также то, что менеджеры не несут экономической ответственности за эффективность использования выпускных фондов, материальных и трудовых ресурсов.

В третьей главе «Направления совершенствования стимулирования работников на предприятии ООО «Макдоналдс»» разработаны мероприятия по усовершенствованию стимулирования труда в ООО «Макдоналдс», а так же доказана целесообразность их внедрения.

Для обеспечения в компании ООО «Макдоналдс» успешного управления карьерным процессом требуется детальная разработка концепции управления карьерным процессом, которая бы вобрала в себя весь предшествующий положительный опыт и перечисленные, а также другие формы и методы стимулирования труда работников. При условии соблюдения такой концепции можно в полном объеме реализовать миссию управления карьерой, а именно достижение гармонии между потребностями работников и интересами организации, что повысит экономические показатели предприятия.

При осуществлении мероприятий по изменению оплаты труда в ООО «Макдоналдс» работникам гарантируется рост заработной платы при условии возрастания выгоды для компании ООО «Макдоналдс», и наоборот, при наличии условий для ухудшения результатов деятельности предприятия,

премия выплачена не будет. При выполнении предлагаемых мероприятий доход будет увеличен как у работника, так и компании в целом.

Заключение. В ходе проведенного теоретического исследования была изучена сущность стимулирования труда работников, приведена характеристика форм и методов стимулирования труда, выявлены факторы, влияющие на эффективность стимулирования труда работников. Изученные данные необходимы для всестороннего проведения полного и достоверного аналитического исследования.

Разработанные мероприятия будут способствовать совершенствованию системы мотивации в компании ООО «Макдоналдс», что приведет к сокращению текучести кадров, улучшению общих финансовых результатов деятельности компании и общего заработка работников.

Главным критерием эффективности системы мотивации является наличие зависимости результатов работы ООО «Макдоналдс» в целом и каждого работника, что будет присутствовать в компании в случае внедрения предложенных мероприятий по совершенствованию существующей системы стимулирования труда.