

Стимулирование: Роль поощрения и наказания в
формировании эффективного поведения человека в
организации
(на примере: ИП БАБАДЖАНЯН М.Ш.)

Выполнила:

студентка группы **

Тришина А.Е.

Научный руководитель:

канд. экон. наук, доцент

***** * .*

Актуальность выбранной темы заключается в том, что благодаря эффективности стимулирования поведения человеческого ресурса и создается основной базис организационной психологии управления, которая предоставляет нам раскрытие потенциала сотрудников, а значит и повышает конкурентоспособность предприятия, даже в связи с текущей кризисной ситуацией.

Цель выпускной квалификационной работы: изучение стимулирования труда персонала на примере предприятия ИП БАБАДЖАНЫН М.Ш. и разработка вариантов усовершенствования стимулирования для эффективного поведения сотрудника в данной организации.

Для реализации поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- рассмотреть теоретические аспекты поощрения и наказания в формировании эффективного поведения человеческого ресурса в организации;
- оценить организацию стимулирования поведения человека;
- разработать варианты усовершенствования стимулирования для эффективного поведения сотрудника.

Объектом исследования является: ИП БАБАДЖАНЫН М.Ш..

Предмет исследования - процесс стимулирование роли поощрения и наказания в формировании эффективного поведения человека в организации.

Объем рынка интернет-рекламы в России, млрд.руб.



**Бюджет рекламы и продвижения товара клиента на рынок рекламным предприятием ИП
БАБАДЖАНЫН М.Ш. с 2013 года по 2015 год**

Период планирования	Расходы на рекламу, руб.
1-й месяц	12500
2-й месяц	12500
3-й месяц	12500
4-й месяц	16500
5-й месяц	16500
6-й месяц	16500
7-й месяц	16500
8-й месяц	16500
9-й месяц	16500
10-й месяц	16500
11-й месяц	16500
12-й месяц	16500
Всего	186000

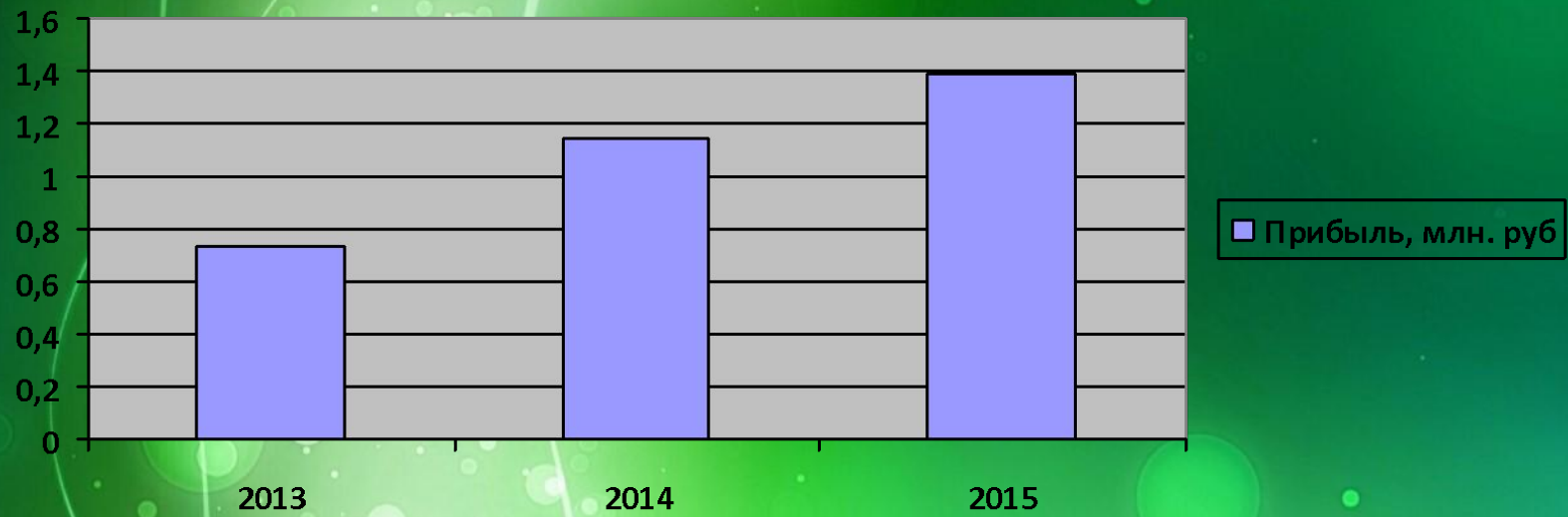
План по продвижению товара на рынок предприятием ИП БАБАДЖАНИЯН М.Ш.

Виды продвижения (описание)	Стоимость, руб.	Время
1 Медийная реклама	67200	В течение месяца
2 SEO, SMO поиск-интеграция	24000	В течение месяца
3 Вирусный интернет-маркетинг, аффилиативный маркетинг	144000	В течение года

Исследования по ИП БАБАДЖАНЯН М.Ш., 2016 год

Цель исследования	Месяца	Стоимость, руб.
Внешние исследования.		
Известность агентств интернет-маркетинга.	Февраль-Март	5000
Мнение клиентов об ИП БАБАДЖАНЯН М.Ш.	Апрель-Май	6500
Доля рынка различных участников.	Октябрь-Ноябрь	5000
Известность агентств интернет-маркетинга.	Сентябрь-Октябрь	5000
Мнение клиентов об ИП БАБАДЖАНЯН М.Ш.	Ноябрь-Декабрь	6500
Внутренние исследования.		
Удовлетворенность от работы.	Март-Апрель	0
Мнение коллектива о предприятии.	Июнь-Июль	0
Оценка предприятия, достижения.	Сентябрь-Октябрь	0
Всего		28000

Прибыль ИП БАБАДЖАНЯН М.Ш., 2013-2015гг.



Ассортимент и прибыль предприятия по основным услугам.



Ключевые показатели эффективности, KPI, Менеджера по работе с клиентами

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ	ОПИСАНИЕ расчета показателей и исходных данных	Ед. измерения показателя	ЦЕЛЕВЫЕ ПАРАМЕТРЫ		
			критический	нормальный	отличный
План по количеству квалифицированных брифов	План устанавливается Руководителем проекта согласно текущей фин. Модели.				
Выполнение качественных показателей по брифам	Не менее 70% переданных брифов имеют оценку "уд". Данные берутся из отчета "Бриффы" на Google Диск, в папке Calltouch				
Отсутствие критических инцидентов	Перечень критических инцидентов описан в документе "Условия начисления премии"				
Менеджер по работе с клиентами					
KPI №1 Выполнение личного плана по количеству квалифицированных брифов	Количество квалифицированных брифов в соотношении к плану по количеству квалифицированных брифов. Если % выполнения плана менее 60, премия не выплачивается.	%	60-80%	81 -119%	>=120%
премия	Стоимость 1 брифа	руб.	200	350	450
KPI №2 Качество работы	% квалифицированных брифов в соотношении к общему количеству брифов	%	<70%	>=70 -100%	100,00%
премия	Коэффициент	коэфф.	0,8	1	1
KPI №3 Отсутствие крит. инцидентов	Определяется на основании решения руководителя проектов или генерального директора.	кол-во раз	2	1	0
премия	Премия назначается в фиксированном размере в зависимости от наличия критических инцидентов в работе менеджера	коэфф.	0,5	1	1
премия ИТОГО	KPI№1xKPI№2xKPI№3	руб.	x	x	x

Пути совершенствования стимулирования для эффективного поведения сотрудника в ИП БАБАДЖАНИЯН М.Ш.

- создать условия для повышения квалификации и самообразования сотрудников, расширить возможность повышения профессионального мастерства в сфере интернет-маркетинга;
- провести комплексное внедрение нематериального стимулирования;
- наладить систему предупреждения деструктивных конфликтов;
- создать организационные порядки и традиции;
- провести стимулирование доплатой к окладу по выслуге лет до 30% за 5 лет;
- провести стимулирование системой бонусов;
- провести расширение предприятия, в ходе эффективного стимулирования текущего человеческого ресурса.

Затраты на нематериальное стимулирование сотрудников ИП БАБАДЖАНЫН М.Ш.

Наименование затрат на нематериальное стимулирование	Затраты, руб. на ед.	Количество		Затраты всего, руб.
		ед. на год	чел.	
Праздничные открытки	10	5	13	650
Открытки к дням рождения	15	1	15	225
Формирование информационного стенда и стенда почета	12000	1	-	12000
Вручение грамот и дипломов	150	1	15	2250
Итого затрат	-	-	-	15125
	Затраты всего, руб. за год			
Обучение по двое сотрудников, раз в квартал	40000			

Надбавка к окладу по выслуге лет в ИП БАБАДЖАНЫН М.Ш.

Работа на предприятии, полных лет	1	2	3	4	5
Надбавка, %	10	5	5	5	5

Матрица бонусов

Менеджер по работе с клиентами премируется за каждый разработанный им заказ, превышающий десять тысяч рублей в соответствии с платежной матрицей

Сумма счета, тыс. руб.	10-15	15-20	20-30	30-40	40-50	50 и выше
Премии менеджера по работе с клиентами, руб.	1000	1500	2000	3000	4000	5000

Затраты на материальное стимулирование работников в ИП БАБАДЖАНИЯН М.Ш.

Мероприятия по системе стимулирования	Затраты, тыс. руб.
Премия для успешных работников	25
Доплата за выслугу лет	15
Материальное вознаграждение в честь юбилея	20
Всего затрат	60



Благодарю за внимание