

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Казанский национальный исследовательский технологический  
университет»  
(ФГБОУ ВО «КНИТУ»)

**Направление 38.03.02. Производственный менеджмент**

**Раздаточный материал на тему:**

«УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В  
ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ООО «THE  
LEGEND»

Выполнила: студентка гр.3231-811

Шафикова А.И.

Научный руководитель: доцент  
кафедры экономики

Водолажская Е.Л.

Казань, 2017

# **Цели и задачи исследования**

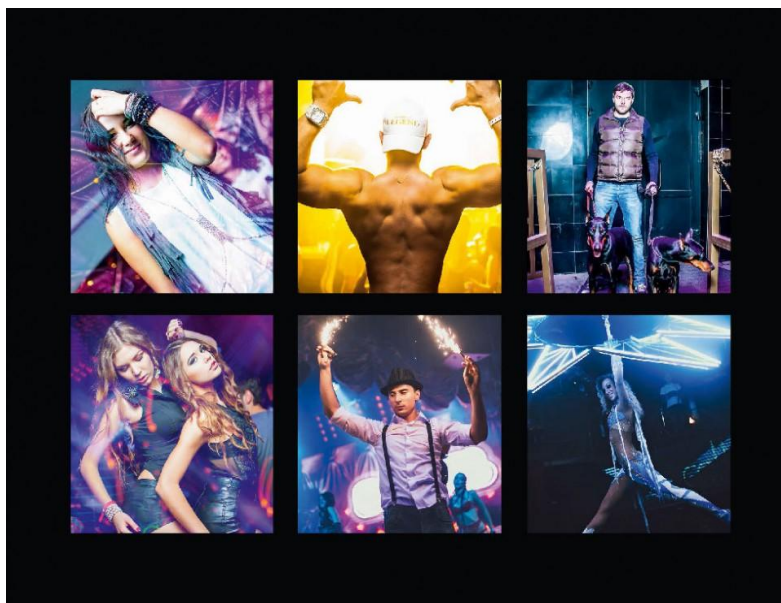
## **ЦЕЛЬ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

- ИЗУЧЕНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА И РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ЕЕ ДАЛЬНЕЙШЕМУ РАЗВИТИЮ.

## **ЗАДАЧИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ:**

- Рассмотреть теоретические аспекты системы мотивации труда персонала;
- Провести анализ системы мотивации труда персонала на примере предприятия ООО «The Legend»;
- Дать рекомендации по совершенствованию системы управления мотивации персонала.

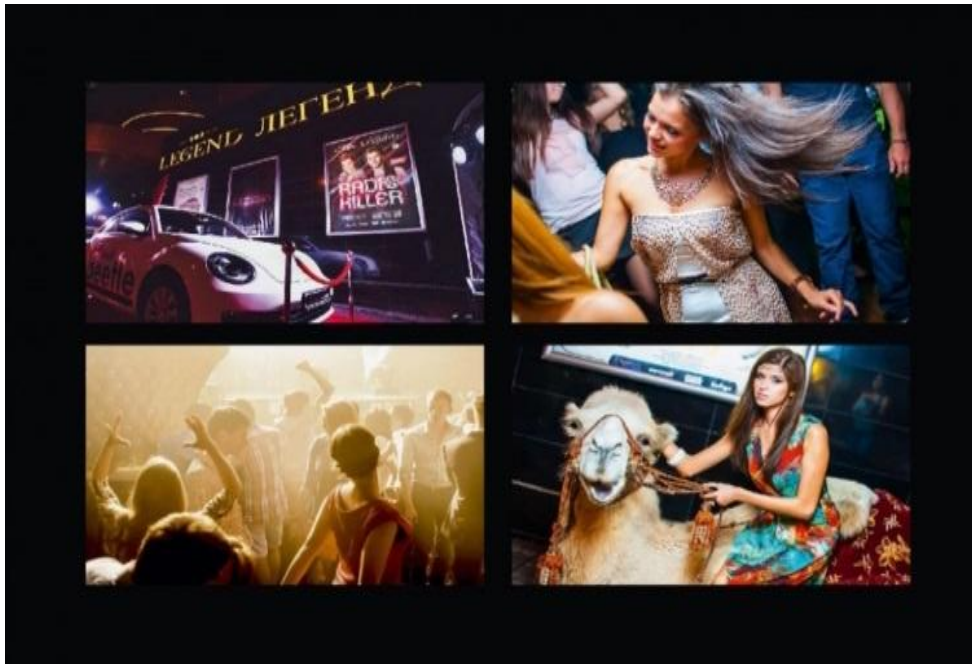
**Стимулирование труда** это, комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников. Оно является средством удовлетворения конкретных потребностей работников, по большей части материальных. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно.



## Казанский клуб «The Legend»

«The Legend»- клуб воплотивший все современные клубные тенденции.

Этот эпицентр самых зрелищных событий, сервис премиального уровня. Концепция клубного комплекса уникальна для Казани и на данный момент они не имеют конкурентов аналогичного уровня.



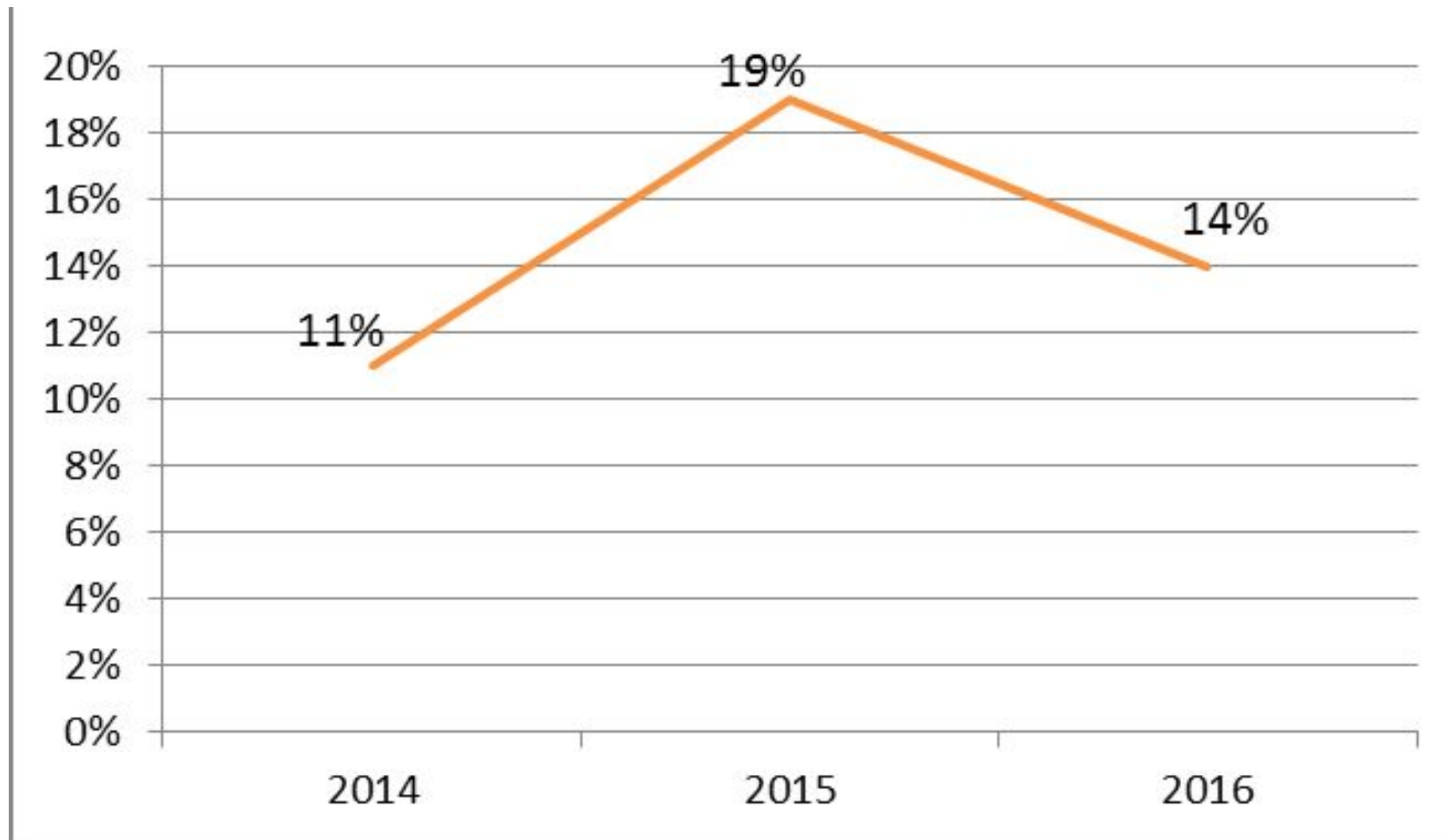
# Схема стимулирования в ООО «The Legend»

Форма стимулирования	Основное содержание	Ответственный за исполнение
Заработная плата	Оплата работы, включающая основную и дополнительную (выплаты, надбавки, заработную плату)	Руководитель предприятия
Премия	Разовая выплата из выгоды предприятия (вознаграждение , связанное с количеством выработки сотрудника)	Руководитель предприятия
Свободное время	Предоставление работнику за активную и творческую работу дополнительных выходных; гибкого графика	Руководитель предприятия
Программа медицинского обслуживания	Выделение средств на организацию и улучшение медицинского обслуживания	Руководитель предприятия
Оказание собственных услуг	Предоставление бесплатных новогодних подарков детям служащих до 14 лет	Начальник отдела кадров

# Анализ системы стимула ООО «The Legend»

Форма стимулирования	Характеристика	
	Достоинства	Недочеты
1. Заработная плата (номинальная)	Считается действенной, так как включает не только гарантированную зарплату (оклад), но и переменную часть.	Недостаточно гибка в отношении инфляции (в течение года размер фонда оплаты работы, утвержденный генеральным директором, желая и пересматривается исходя из полученной предприятием выгоды)
2. Выплаты	Считается отличным стимулом коллективной работы, т.к. размер разового вознаграждения каждого сотрудника в зависимость от объема выполненной работы в течение года	Для таких отделов, как бухгалтерия имеется сложности определения объема выполненных ими работ. По определенной схеме начисления премий сотрудникам этих отделов недостаточно ясна для остальных служащих
3. Стимула свободным временем	Считается хорошим стимулом действенной работы, так как существуют определенные критерии оценки итогов работы с целью предоставления гибкого графика	Узость данного стимулирующего средства (не для всех служащих возможен гибкий график, лишь для некоторых специалистов)
4. Программы медицинского обслуживания	-	Выделение средств не регулярно; схема не точна
5. Льготы не связанные с итогами	-	Схема распределения льгот для рабочих не ясна

## Динамика уровня текучести кадров в ООО «The legend» за 2014-2016 год, в %



<b>Причина увольнения сотрудника</b>	<b>Количество служащих, уволившихся по данной причине</b>	<b>Доля уволившихся, %</b>
<b>1. Не устраивает заработная плата</b>	84	86,60
<b>2. Стресс</b>	8	8,25
<b>3. Нет интереса к работе, нет смысла в труде</b>	23	23,71
<b>8. Неорганизованность работы</b>	3	3,09
<b>9. Необходимость служить по другой специальности</b>	18	18,56
<b>10. Перегруженность работой</b>	25	25,77
<b>11. Недогруженность работой</b>	1	1,03
<b>12. Не смог адаптироваться на новом месте</b>	9	9,28
<b>13. Недовольство премиями</b>	44	45,36
<b>14. Неудобное место нахождения предприятия</b>	13	13,40
<b>15. Болезни</b>	14	14,43
<b>16. Недостаточная квалификация членов группы либо руководителя</b>	2	2,06



# Рекомендации по мотивации работников

- Изменение структуры отношения постоянной и переменной части заработной платы сотрудников;
- Изменение структуры дохода работника в сторону увеличения доли тарифной части будет мотивационным стимулом;
- Разъяснить условия бонусных платежей.

**Спасибо за  
внимание!**