

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»**

БАШКИРСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

На тему: Совершенствование мотивации персонала
в организации
(на материалах ООО «Травел Бизнес Сервис Плюс»)

Выполнила **Финагина И.В.**

Актуальность исследования

Мотивирование труда работников предприятий. Неэффективная система мотивации вызывает у работников неудовлетворенность, что приводит к снижению производительности труда также ухудшению показателей деятельности предприятия. Эффективная система стимулирует производительность персонала, повышает эффективность человеческих ресурсов.

Цель работы

Разработка рекомендаций по совершенствованию мотивации работников ООО «Травел Бизнес Сервис Плюс»

Задачи

- изучить понятие мотивации, рассмотреть функции управлением мотивацией,
- дать общую характеристику персонала организации,
- выявить проблемы мотивации персонала в ООО «Травел Бизнес Сервис Плюс»,
- разработать мероприятия по совершенствованию мотивации персонала в компании.

Объект исследования

Компания ООО «Травел Бизнес Сервис Плюс»

Предмет исследования

мотивация персонала компании
ООО «Травел Бизнес Сервис Плюс»

Мотивация

это процесс, с помощью которого менеджер побуждает других людей работать для достижения организационных целей, тем самым удовлетворяя их личные желания и потребности

ООО «Травел Бизнес Сервис Плюс»

Турфирма ООО «Травел Бизнес Сервис Плюс» - это общество с ограниченной ответственностью, начала свою работу с марта 2012 года.

Несмотря на свой малый опыт работы туристическая компания ведёт тесную работу и предлагает туры от ведущих туроператоров.

Организационная структура ООО «ТРАВЕЛ БИЗНЕС СЕРВИС ПЛЮС»



Динамика основных показателей экономической деятельности

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Абсолютное отклонение (+; -)		Темп роста, %	
				2018 г. к 2017 г.	2019 г. к 2018 г.	2018 г. к 2017 г.	2019 г. к 2018 г.
Выручка - в действующих ценах, тыс. руб.	1850	2080	1770	-230	319	112	85
Выручка - в сопоставимых ценах, тыс. руб.	-	14,166	453,161	-14,161	-438,995	-	32
Себестоимость, в сумме, тыс. руб.	1610	1810	1540	-200	270	112	85
Валовая прибыль, тыс. руб.	1427,6	1604,8	1365,2	-177,2	239,6	112	85
Прибыль от продаж, тыс. руб.	240	270	230	-30	40	112,5	85
Прибыль от налогообложения, тыс. руб.	57,6	64,8	55,2	-7,2	9,6	112,5	85
Чистая прибыль, тыс. руб.	182,4	205,2	174,8	-22,8	30,4	112,5	85
Рентабельность продаж/услуг, %	9,95	9,86	9,87	9,91	9,52	100	100

Динамика численности персонала, чел.

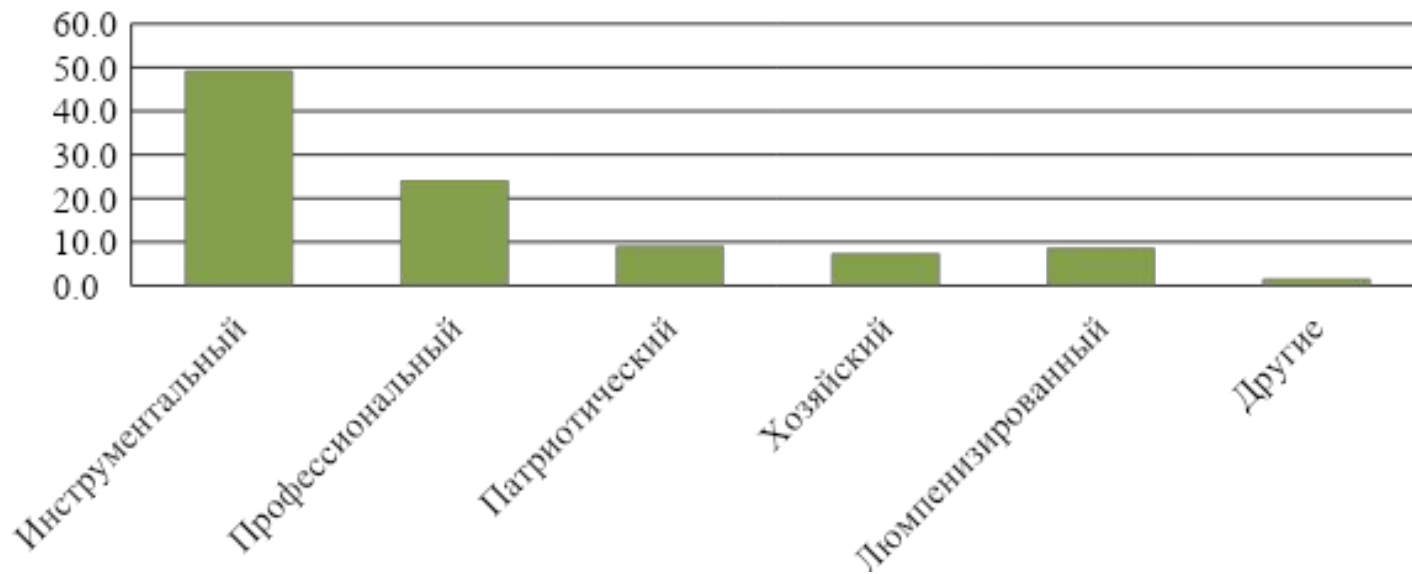
Показатели движения	2018 г.	2019 г.	Отклонения	
			Абсолютн.	Относит.
Принято на работу, чел.	5	4	-1	80,00
Выбыло, чел.	3	1	-2	33,33
В том числе:			0	
по собственному желанию	2	1	-1	50,00
уволено за нарушение трудовой дисциплины	1		-1	0,00
Численность персонала на конец года, чел.	24	27	3	112,50
Среднесписочная численность персонала, чел.	23	25,5	2,5	110,87
Коэффициент оборота по приему сотрудников	0,22	0,16	-0,06	72,73
Коэффициент оборота по выбытию сотрудников	0,13	0,04	-0,09	30,77
Коэффициент текучести кадров	0,13	0,04	-0,09	30,77
Коэффициент постоянства кадров	0,91	0,88	-0,03	96,70

Структура персонала по совокупности признаков , %

Показатель	Доля	Показатель	Доля
1. Структура по образованию	-	2. Структура по стажу работы (всего)	-
- не имеют профессионального образования	16	До 1 года	19
- имеют среднее профессиональное образование	36	От 1-3	25
- имеют высшее образование	48	От 3-5	27
- получают образование на данный момент	-	От 5-10	16
		Свыше 10	13
3. Структура по стажу работы (в данной организации)	-	4. Структура по возрасту	-
До 1 года	37	16-22	33
От 1-3	32	23-30	36
От 3-5	25	31-40	21
От 5-10	4	41-50	6
Свыше 10	2	51 и более	2
5. Структура по половому признаку	-	6. Планирование дальнейшего получения образования	-
Мужской	21	Не планируют	49
Женский	79	Планируют	51

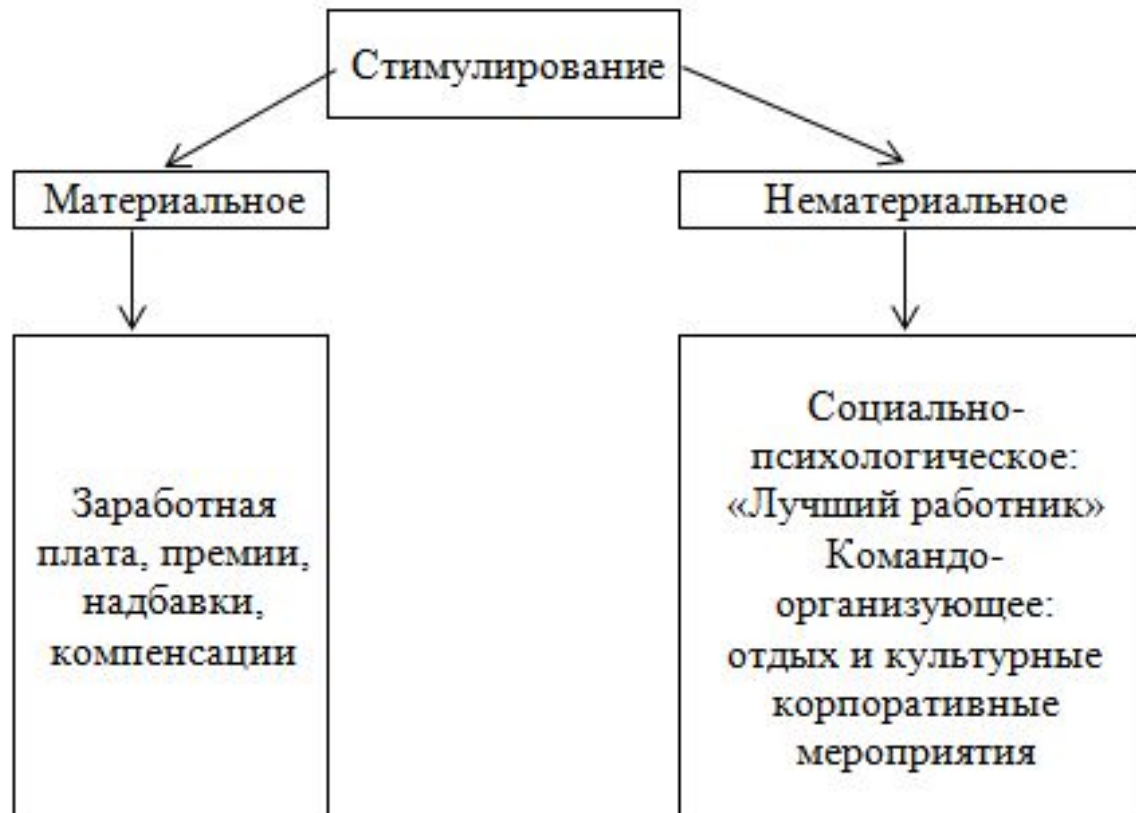
Степень влияния мотивирующих факторов на трудовую активность респондентов

№	Факторы	Совершенно не действует	Действует незначительно	Действует существенно	Действует очень существенно
1	Хороший заработок	8,13	21,14	50,41	20,33
2	Моральное поощрение (благодарность, грамота, звания и др.)	13,82	30,08	46,34	9,76
3	Возможность продвижения по службе	15,45	26,02	38,21	20,33
4	Меры административного воздействия (распоряжения, приказы, наказания и т.д.)	8,94	26,83	43,90	20,33
5	Социальные льготы и доплаты	14,63	30,08	39,84	15,45
6	Интересная содержательная работа	9,76	30,08	49,59	10,57
7	Новые творческие задачи	9,76	39,02	40,65	10,57
8	Благоприятные условия труда	8,13	36,83	39,59	15,45
9	Трудовой настрой коллектива	5,69	18,70	55,28	20,33
10	Хорошие отношения с коллегами	9,76	36,59	38,21	15,45
11	Условия для повышения квалификации	13,82	30,08	39,84	16,26
12	Общая социально-экономическая ситуация в стране	9,76	44,72	25,20	20,33



**Рисунок - Распределение персонала по типу
трудовой мотивации, %***

Предлагаемая программа стимулирования сотрудников ООО «Травел Бизнес Сервис Плюс»



Мероприятия по совершенствованию мотивации труда персонала в ООО «Травел Бизнес Сервис Плюс»

Для того чтобы система мотивации персонала предприятия принесла ощутимый положительный эффект рекомендуется пользоваться не только материальными средствами поощрения, которые существуют на предприятии, но также нематериальными

Мероприятия :

Конкурс «Лучший сотрудник»

Конкурсы для персонала – это ограниченное по времени соревнование среди работников, где все имеют одинаковые шансы победить также выиграть заранее озвученный приз.

Призы:

- 1) 1 место: путевка на море;
- 2) 2 и 3 место: бытовая техника;

Условия победы в конкурсе для менеджеров: четкое соблюдение выполнения обязанностей, выполнения и перевыполнения плана продаж

Цели проведения конкурса:

а) повышение
производительности труда

б) увеличения продаж
туров;

в) повышения лояльности
сотрудников к
предприятию

г) предотвращение
текучности кадров

Корпоративные мероприятия

Календарные
праздники

Профессиональные
праздники

День рождения
организации

Цели корпоративных мероприятий:

а) поддержать
корпоративный
дух также
традиции
организации

б) создать
необходимый
психологический
климат в
коллективе

в) мотивировать
персонал к
выполнению
своей работы
наилучшим
образом

г) укрепить
кадровый состав

д) развить у
сотрудников
чувство
корпоративной
гордости за
организацию

Распределение управленческой ответственности при проведении корпоративных мероприятий

Ответственный за мероприятие	Зона ответственности	График исполнения	Контрольные сроки
Управляющий по работе с клиентами	Разработка концепции и цели мероприятия, проработка меню	01.07-05.07 01.12-05.12	5 июля 5 декабря
Секретарь	Решение организационных вопросов	05.07-10.07 05.12-10.12	10 июля 10 декабря
Управляющий по работе с клиентами	Разработка программы и сценария мероприятия	10.07-15.07 10.12-15.12	15 июля 15 декабря
Менеджеры	техническое оснащение, закупка реквизита	13.07-15.07 13.12-15.12	15 июля 15 декабря
Главный бухгалтер	Оформление документы на аренду помещения, проработка меню	15.07-20.07 15.12-20.12	20 июля 20 декабря
Сотрудники бухгалтерии	Расчет бюджета мероприятия, составление финансовой отчетности	01.07-30.07 01.12-30.12	30 июля 30 декабря

Смета затрат на мероприятие «Лучший сотрудник»

Наименование	Стоимость	Количество	Итого
Рекламный баннер	1500	1	1500
Оценочные листы для участия в конкурсе	10	100	1000
Затраты на покупку путевки (1 место)	35000	1	35000
Затраты на подарки (2 и 3 место)	20000	2	40000
Итого	-	-	77500

Смета затрат на корпоративные мероприятия

Наименование	Стоимость	Количество	Итого
Аренда банкетного зала	25000	1	25000
Аренда туристической базы	15000	1	15000
Оплата услуг ведущего	7500	2	15000
Оплата меню	22500	2	45000
Итого	-	-	100000

Спасибо за внимание