

**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.

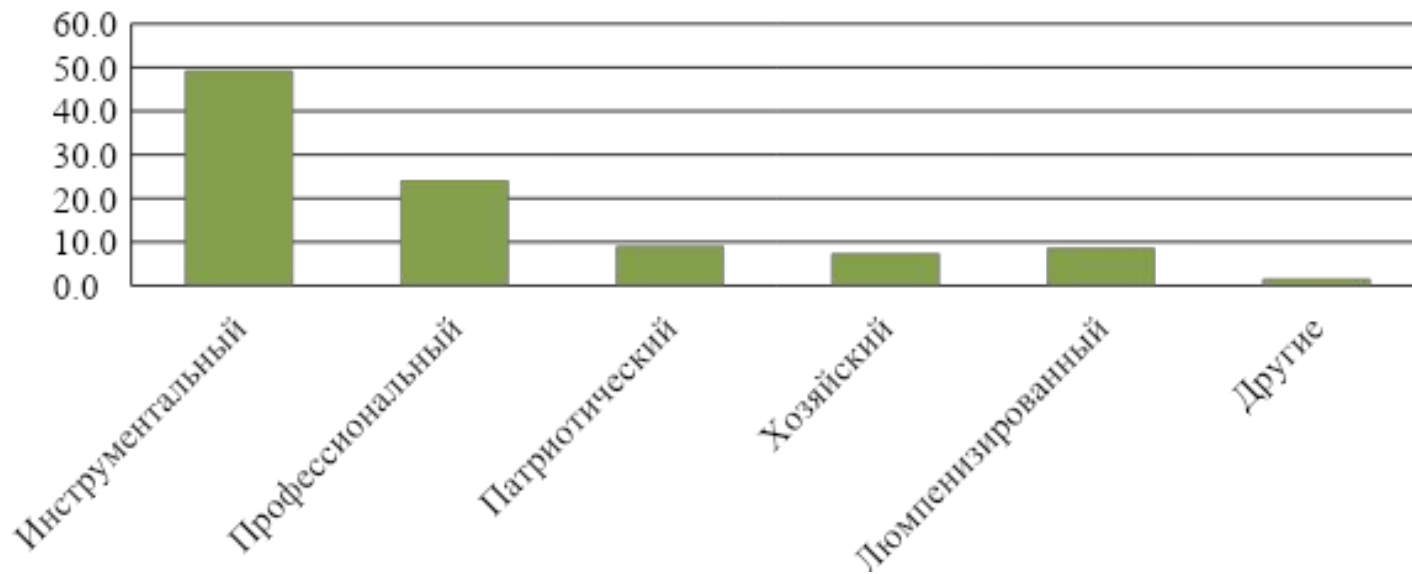
Показатели движения	2018 г.	2019 г.	Отклонения	
			Абсолютн.	Относит.
Принято на работу, чел.	5	4	-1	80,00
Выбыло, чел.	3	1	-2	33,33
В том числе:			0	
по собственному желанию	2	1	-1	50,00
уволено за нарушение трудовой дисциплины	1		-1	0,00
Численность персонала на конец года, чел.	24	27	3	112,50
Среднесписочная 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

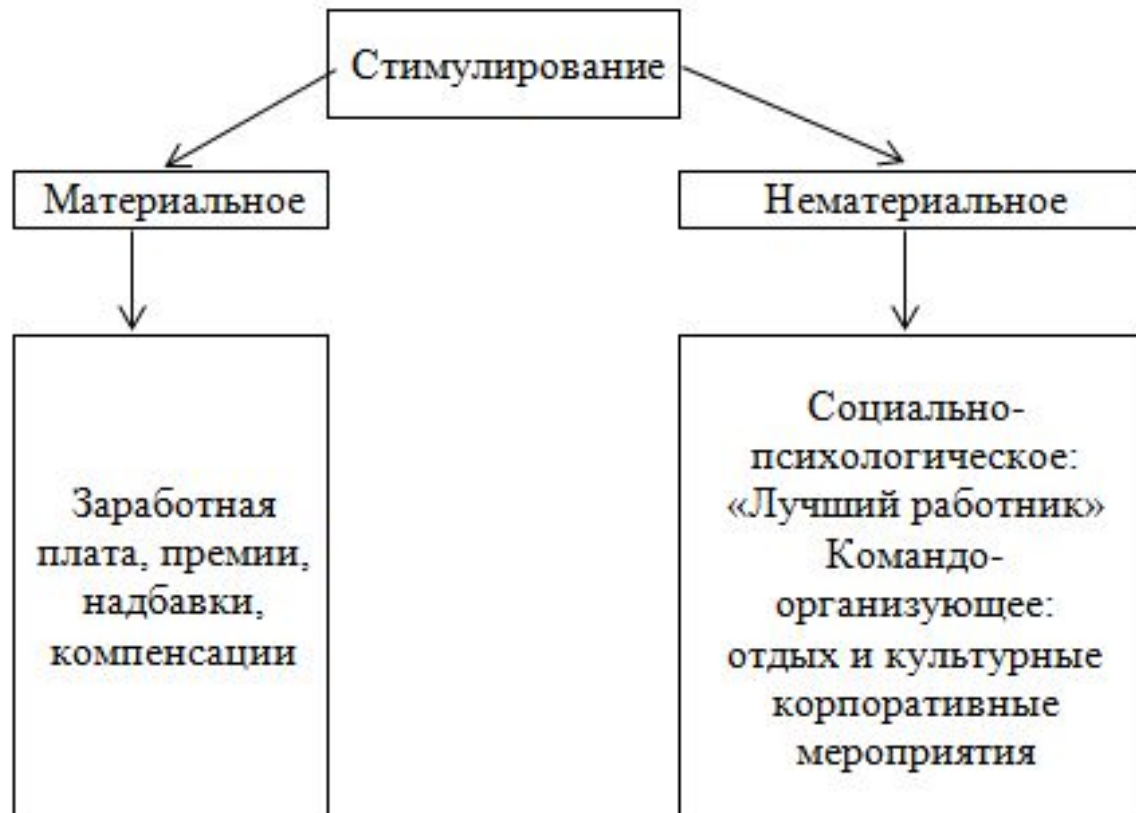
## Степень влияния мотивирующих факторов на трудовую активность респондентов

№	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  
текучести 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**