

Мотивация и вознаграждение персонала

курсовую работу выполнила

Улитина Елизавета Владимировна

группа М19-С

Руководитель

Старший преподаватель

Полосухина Марина Васильевна

АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ

- ▶ «Какая у Вас зарплата?» Задают первый вопрос соискатели на собеседовании
- ▶ Тема мотивация и вознаграждения интересует всех, и руководителей и подчинённых в организации

ЦЕЛЬ

Разработка мероприятий для совершенствования мотивации и вознаграждения персонала в организации УК ООО «КУБ»

ЗАДАЧИ

- ▶ Изучить теоретические аспекты по теме;
- ▶ Дать общую характеристику деятельности Управляющей Компании ООО «Куб»;
- ▶ Проанализировать кадровый потенциал организации;
- ▶ Провести анализ системы мотивации и вознаграждения персонала;
- ▶ Создать программу мероприятия, оценить их социально-экономическую эффективность.

ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ

- ▶ Объект исследования - управляющая компания ООО «Куб», город Пермь.
- ▶ Предметом - мотивация и вознаграждение персонала в организации

МЕТОДЫ ИСЛЕДОВАНИЯ

- ▶ В исследовании использовались следующие научные методы: метод сравнительного анализа, метод анализа документов, анализ статистики, обобщение, социологический метод (опрос)

УК ООО «КУБ» г. Пермь

ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- ▶ управление многоквартирными домами;
- ▶ деятельность по комплексному обслуживанию помещений;
- ▶ производство электромонтажных работ;
- ▶ деятельность по общей уборке зданий;
- ▶ деятельность по чистке и уборке жилых зданий и нежилых помещений;
- ▶ дезинфекция, дезинсекция, дератизация зданий, промышленного оборудования;
- ▶ подметание улиц и уборка снега;

УК ООО «КУБ» КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Наименование показателя	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Изменение за период 2019-2021 гг.
Среднесписочное число работников за анализируемый период, чел	45	48	48	3
Число работников принятых за период, чел	10	11	12	2
Число работников выбывших за период, чел	7	11	10	3
Число работников проработавших весь отчетный период, чел	28	26	26	-2
Коэффициент оборота по приему на работу, %	22,2	22,9	25,0	2,8
Коэффициент оборота по выбытию, %	156	22,9	20,8	5,3
Коэффициент текучести кадров, %	15,6	22,9	20,8	5,3
Коэффициент постоянства кадров, %	62,22	54,17	54,17	-8,06

АНАЛИЗ ТРУДА

В организации осуществляется как материальная, так и нематериальная мотивация труда персонала.

- ▶ МАТЕРИАЛЬНОЙ мотивации труда относятся: оплата труда (основная, переменная части заработной платы) и социальное вознаграждение работников, положенное как членам трудового коллектива

АНАЛИЗ ТРУДА

▶ НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ

Вид стимулирования	Гарантия предоставления, описание
Помощь материальная	Дни рождения сотрудников, рождение ребенка, свадьба сотрудников, смерть близких родственников, частичная оплата медицинских расходов
Организация отдыха	Проводятся нерегулярно корпоративные праздники, соответствующие государственным
Организация спортивных мероприятий	По заявлению работника может компенсироваться часть затрат на занятия спортом
Премии и благодарственные письма	К юбилейным датам и праздникам

ОПЛАТА ТРУДА

Показатель	2019	2020	2021	ОТКЛОНЕНИЕ 2021 г. от 2019 г.	Темп роста. %
ФОТ, тысячи рублей.	16 864	18 966	19 960	3 096	118,4
Постоянная часть, тыс. руб.	14 364	15 366	16 813	2 449	117,0
Переменная часть, тыс. руб.	2 500	3 600	3 147	647	125,9
Средняя оплата труда, руб.	31228	32929	34663	3435,4	111,0
Зарплатоотдача, руб./руб.	2,05	2,10	2,16	0,1	105,4
Зарплатоемкость руб./руб.	0,49	0,48	0,46	0,0	94,9

ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОЧИХ

Категория сотрудников	Показатели премирования	Размер, %
Руководители	Выполнение плана продаж	30
	Выполнение планов работ подразделений	10
Специалисты, служащие	Выполнение плана работ	20
	Высокое качество выполнения работ	20
Рабочие	100% выполнение заказов	20
	Отсутствие претензий по качеству	20

НЕДОСТАТКИ ПРЕМИРОВАНИЯ

- 1) не все руководители имеют прямое влияние на выполнение плана продаж, однако этот показатель задействован для всех руководителей;
- 2) выполнение плана работы практически всегда имеет 100%, потому что планы подписываются почти в конце текущего месяца, когда уже понятно, что будет сделано точно. Некоторые подразделения составляют заведомо заниженные планы, чтобы всегда получать премию;
- 3) у рабочих показатели премирования более всего отражают фактические результаты и действительно стимулируют к эффективной работе.

ПРОГРАММА МЕРОПРИЯТИЙ

Недостатки стимулирования труда	Направление (мероприятие)	Результат
Низкий уровень заработной платы	Внедрение грейдирования	Повышение удовлетворенности трудом. Снижение текучести персонала. Повышение конкурентоспособности кадрового потенциала
Неэффективная система премирования	Внедрение системы премирования по KPI. Разработка Положения о премировании труда работников по ключевым показателям эффективности УК ООО «Куб»	Повышение удовлетворенности трудом. Снижение текучести персонала. Повышение конкурентоспособности кадрового потенциала

ГРЕЙДИРОВАНИЕ

- ▶ Грейдинг позволяет выстроить наиболее эффективную и прозрачную систему оплаты труда. Связь с формированием грейдов должностей в организации. Система грейдов будет разработана для всех сотрудников организации, труд которых оплачивается по окладно-премиальной системе оплаты труда.

Грейды	Баллы	Окладная вилка, тыс. руб.
6	61-70	40-60
5	51-60	33-45
4	41-50	28-35
3	26-40	25-30
2	16-25	21-28
1	0-15	18-22

ПРОВЕЛИ ГРЕЙДИРОВАНИЕ

Грейды	Группа баллов	Должность	Общее количество баллов
6	61-70	Главный инженер	62,5
4	41-50	Инженер	45
3	26-40	Менеджер по персоналу	36,25

KPI менеджера по персоналу

Должность	Оклад, руб.	Максимальная премия, руб.	K_{KPI} (см. расчеты)	Фактическая премия, руб. ($5 = 3*4$)	Итого начислено фактически, руб. ($6 = 2 + 5$)
1	2	3	4	5	6
Менеджер по управлению персоналом	28000	$40\% * 28000 = 11200$	0,944	10573	38573

ВЫВОД

- ▶ Введение грейдирования и премирования по системе KPI

Позволит не только обеспечить рост заработной платы сотрудников, но также сделать систему премирования более эффективной, нацелить работников на достижение целей организации и снизить текучесть кадров.

Задачи курсовой работы решены и цель достигнута.