

Содержание:

image not found or type unknown



Введение

В современных условиях главной задачей руководителей предприятий и организаций является скорейшее достижение стратегических целей компании. Достижение этих целей возможно только при отборе компетентных работников и эффективного менеджмента организации.

Мотивация персонала является основным средством оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основной целью процесса мотивации является получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Успех любого предприятия зависит от результативности их труда. Задача топ-менеджеров – всецело использовать возможности персонала. Какими бы сильными ни были решения руководителей, максимальный эффект от них может быть получен только при условии заинтересованности непосредственных исполнителей в результатах своего труда. Поэтому мотивация персонала, ориентация на результат, – одна из базовых составляющих системы управления^[1].

Среди материальных стимулов ведущее место занимает заработная плата. Она отражает как стоимость рабочей силы, так и цену услуги, которую предоставляет сотрудник.

Объектом исследования реферата является система материального стимулирования в компании «АйПи Системс».

Предметом исследования реферата является материальное стимулирование как основной вид мотивации персонала.

Задачи, поставленные в ходе написания реферата:

- изучить сущность мотивации и роль ее в деятельности предприятия;

- провести анализ проблем мотивации персонала предприятий;
- определить денежные методы повышения мотивации сотрудников компании «АйПи Системс».

Глава 1. Сущность мотивации

1.1. Мотивация и роль ее в деятельности предприятия

Управление персоналом – деятельность, в процессе которой предприятие обеспечивает себя кадрами, организует эффективное и рациональное их использование, а также способствует их профессиональному и социальному развитию.

Термин «Мотивация» подразумевает «комплекс внутренних и внешних движущих сил, которые активизируют человека к деятельности и дают данной деятельности курс, направленный на свершение конкретных целей.

Мотивация – это процедура побуждения себя и остальных людей к деятельности для свершения собственных целей или целей организации. Настоящий процесс умышленного выбора человеком того или иного типа действий, характеризуемого комплексным влиянием внешних (стимулы) и внутренних (мотивов) факторов»[\[2\]](#).

В процессе хозяйственной деятельности организации мотивация дает возможность сотрудникам удовлетворить собственные потребности с помощью выполнения трудовых обязанностей.

Также здесь стоит обратиться и к понятиям мотива и стимула.

Мотив представляет собой волевою сторону поведения, т.е. он связан с волей человека. Мотив – это импульс и причина человеческой активности.

Стимулы – это внешние раздражители, благодаря воздействию которых, активируются те или иные мотивы человека. Стимулы являются эффективными, если они вызывают реакцию со стороны сотрудника.

Процесс применения различных стимулов для мотивирования персонала называется процессом стимулирования. Стимулирование включает в себя различные формы. Одной из самых распространенных его форм, применяемых в практике управления, является материальное стимулирование.

Материальное стимулирование играет важнейшую роль в мотивации трудовой деятельности работников. Недостатки и ошибки в системе материального поощрения способствуют неполноте использования способностей сотрудников.

1.2. Проблемы материального стимулирования персонала предприятий

Разрешение вопросов мотивации персонала компании особенно актуально в условиях кризиса.

Принципиальным условием успешной деятельности компании считается организация действенного, адаптационного к новым условиям, механизма мотивации труда персонала[\[3\]](#).

В современных компаниях одной из основных причин снижения мотивации персонала является неэффективная система оплаты труда.

Ключевые ошибки неправильно выстроенной системы оплаты труда:

- Невысокая зарплата по сравнению со среднерыночной и с родственными компаниями;
- Несправедливость, по мнению персонала, или нерациональность системы оплаты труда;
- Равная оплата труда при различных уровнях результативности работника;
- Игнорирование профессиональных навыков и знаний, сложности выполняемой работы;
- Отсутствие четких и всем известных правил денежного вознаграждения;
- Отсутствие связи между системой материального стимулирования и стратегическими целями компании и т.д.

В результате того, что труд сотрудника не оценён, а также из-за отсутствия позитивной динамики, нехватки признания, которая выражена в материальном поощрении, падает производительность труда и качество продукции. В отделах связанных с работой с клиентами падает уровень продаж и снижается качество обслуживания.

Кроме того, если этим проблемам не уделять достаточное внимание и пустить на самотёк, то неизбежен отток работников в другие компании. И, что немаловажно, первыми такую компанию покидают наиболее ценные и квалифицированные кадры.

~~Чтобы избежать проблем с мотивацией персонала или исправить сложившуюся ситуацию, руководству следует пересмотреть систему оплаты труда. Необходимо нацеливать работников предприятия, на долгосрочную перспективу работы в компании.~~

Используя современные и передовые методы стимулирования, можно достичь улучшения качества работы компании. Работники будут стремиться лучше выполнять свою работу, общая производительность компании возрастет, понизится текучесть персонала.

Глава 2. Анализ системы материального стимулирования компании «АйПи Системс»

2.1. Краткая характеристика ООО «АйПи Системс»

Компания «АйПи Системс» занимается разработкой и продвижением сайтов на рынке Нижегородской области более 10 лет. Компания «АйПи Системс» - это слаженная команда профессионалов, любящих свое дело и стремящихся создавать качественные и удобные проекты.

Существуют 2 основных направления деятельности компании:

- Разработка сайтов разного уровня сложности;
- Продвижение сайтов, включающее SEO-продвижение и контекстную рекламу.

Главной задачей компании является увеличение прибыли клиента за счет использования всех доступных методов интернет-маркетинга. Специалистами компании постоянно проводится тестирование и внедрение новых инструментов для сайтов клиентов, что, в конечном счёте, приводит к росту объёма продаж.

Коллектив компании «АйПи Системс» состоит из 15-ти штатных и 4-х внештатных специалистов.

Сотрудники компании имеют преимущественно высшее техническое и незаконченное высшее образование.

График работы: Пн-Пт 9.00-18.00, обед 12.00-13.00. Пятидневная рабочая неделя.

Коллектив компании устоявшийся и сплоченный. Текучка кадров достаточно низкая.

Во главе компании «АйПи Системс» стоит директор. Он осуществляет функцию общего руководства и контроля, наделён правом подписи, берет ответственность за деятельность компании.

В компании организовано 4 основных отдела:

- отдел разработки сайтов;
- отдел продвижения сайтов;
- отдел по работе с клиентами;
- коммерческий отдел.

Разработкой вопросов и подготовкой решений по отделам занимаются руководители соответствующих отделов. Итоговый контроль осуществляет директор.

2.2. Система материального стимулирования в компании

«АйПи Системс»

Существующая система стимулирования в компании «АйПи Системс» сочетает материальные и нематериальные стимулы. В данной работе будут рассмотрены только материальные стимулы.

В компании «АйПи Системс» применяется повременная система оплаты труда, т.е. размер заработной платы зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки (оклада). Периодически производится пересчёт заработной платы в связи с инфляцией. Работникам предоставляется полный социальный пакет.

Для поощрения достигнутых успехов и стимулирования дальнейшей активности предусмотрена система вознаграждения, которая предполагает выплату работникам премий, т.е. дополнительных денежных сумм. Увеличение заработной платы за счет премии, позволяет добиться более высокой отдачи работников и их заинтересованности в конечном результате.

Премиальная часть зависит от фактической проделанной работы:

- количества и качества разработанных проектов – в отделе разработки;
- достижения плановых показателей по продвигаемым сайтам к нужному сроку – в отделе продвижения;
- выполнения планов по продажам – в коммерческом отделе.

Уровень заработной платы соответствует среднему по отрасли в Нижегородском регионе. По ряду должностей уровень заработной платы незначительно выше среднего.

2.3. Предложения по совершенствованию системы материального стимулирования в компании «АйПи Системс»

Совершенствование методов экономического стимулирования должно основываться на установлении прямой зависимости между оплатой труда и эффективностью труда самого работника.

Ключевой целью изменения системы материального стимулирования является обеспечение профессионального роста сотрудников в рамках компании, возможность планирования своего будущего и своих заработков. Также необходимо показать сотрудникам, что руководство компании адекватно оценивает их труд и достижения.

Система будет разрабатываться при непосредственном участии руководителей соответствующих отделов компании. Кроме того, в ней необходимо учесть и ожидания самих работников. Система материального стимулирования должна оставаться максимально понятной и прозрачной. Сотрудники должны понимать, за что и в каком объеме выплачивается премиальная часть, каким образом сотрудник может повлиять на увеличение заработной платы.

Система материального стимулирования должна соответствовать стратегическим целям компании, устанавливать виды стимулирования в соответствии с достигаемыми результатами, определять систему оценки, период и сроки выплат вознаграждения.

В процессе изменения системы материального стимулирования нужно внедрить следующие виды премирования:

1. Премия за наставничество

Чтобы обеспечить профессиональный рост среди молодых специалистов и поощрить наставничество среди опытных сотрудников, предполагается ввести премии за наставничество.

1. Премии, основанные на долгосрочных целях компании.

Новая система материального стимулирования предполагает ввести, но не ограничиваться, несколькими дополнительными видами премий:

- Квартальная премия

Данная премия выплачивается по итогам перевыполнения плановых показателей для каждого отдела. Премия распределяется руководителями каждого отдела по согласованию с директором.

- Годовая премия

Премия выплачивается всем сотрудникам в рамках определённого процента от оклада. Размер премии зависит от итогов финансовой работы компании за год.

Премии уменьшаются или не выплачиваются полностью при наличии у сотрудника взысканий дисциплинарного или иного характера.

1. Надбавка за стаж

Чтобы повысить лояльность опытных сотрудников компании, показать высококвалифицированным специалистам, что руководство ценит их вклад в общее дело, в ближайшее время планируется ввести надбавку за стаж.

Сотрудникам, проработавшим в организации более двух лет, выплачивается надбавка за стаж работы в размере 5% от оклада; более пяти лет - 10%; более десяти - 15%. Надбавка за стаж работы не является как таковая стимулом к повышению производительности труда. Ее цель - закрепить высококвалифицированных работников в организации.

Подобное изменение системы оплаты труда позволит значительно повысить эффективность труда и заинтересованность работников в высококачественном труде.

Заключение

В системе стимулирования сочетаются материальные и нематериальные стимулы, однако в условиях рыночных отношений, одним из важнейших элементов механизма функционирования предприятий является материальное стимулирование труда.

Особая центральная роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате, которая и в настоящее время, и в ближайшие годы для подавляющего большинства работников остается основным источником доходов, а значит, и в перспективе будет стимулом повышения результатов труда и производительности в целом.

В рамках данной работы было проведено изучение теоретических основ мотивации, а также осуществлен анализ компании «АйПи Системс»: её деятельности, организационной структуры управления и действующей системы мотивации с целью ее улучшения.

Для улучшения мотивации сотрудников компании «АйПи Системс» были предложены следующие рекомендации: введение системы премирования, введение надбавки за стаж.

В целом можно сделать вывод, что внедрение предложенных мероприятий в сочетании с действующей системой мотивации в ООО «АйПи Системс» позволит повысить заинтересованность сотрудников в результатах своего труда и эффективность всей системы управления организацией.

Список использованной литературы

1. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности. Издательство: Инфра-М, 2015 г., 384 с.
2. Иванова С.Е. Мотивация на 100%. А где же у него кнопка? Издательство: Альпина Паблишерз, 2014 г., 288 с.
3. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В.. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Издательство: Инфра-М, 2016 г., 528 с.
4. Минков Е. Г.. Мотивация. Структура и функционирование. Издательство: Феникс +, 2016 г., 416 с.

5. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г.. Мотивация трудовой деятельности персонала. Издательство: Юнити-Дана, 2014 г., 312 с.

1. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В.. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Издательство: Инфра-М, 2016 г., 528 с. [↑](#)

2. Минков Е. Г.. Мотивация. Структура и функционирование. Издательство: Феникс +, 2016 г., 416 с. [↑](#)

3. Минков Е. Г.. Мотивация. Структура и функционирование. Издательство: Феникс +, 2016 г., 416 с. [↑](#)