

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Система стимулирования персонала это процесс активизации мотивов работников и создания стимулов для их побуждения к эффективному труду. Целью стимулирования является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом.

Стимулирование может быть основано на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Основными направлениями развития механизма стимулирования в современных условиях являются: ориентация на стратегические подходы, внимание к внутренним мотивам трудовой деятельности, активное развитие экономических и социально-психологических методов стимулирования.

Проведенный в работе анализ ООО «Универсум бит» показал, что компания является одним из ведущих игроков на телекоммуникационном рынке города.

					<u>ДИПЛОМНЫЙ ПРОЕКТ («Проект мероприятий по совершенствованию системы стимулирования труда персонала»)</u>			
зм	Лист	№ документа	Подпись	Дата				
Разработал					Заключение	Лит.	Лист	Листов
Консульт.							142	161
Руковод.						Кафедра «Менеджмент»,		
Зав. каф.						НОУ ВПО «МИФКиС»		
Рецензент								

Выручка от реализации в 2013 и 2014 годах возрастала, темп прироста в 2013 по сравнению с 2012, и в 2014 по сравнению с 2013 составил 8.7%. В абсолютном выражении увеличение реализации услуг составило в 2014 году 7087 тыс. руб., а в 2013 – 6496 тыс. руб. При этом среднесписочная численность персонала увеличивалась в 2013 году на 2,2% с 96 человек до 98, а в 2013 году на 2,2% с 96 человек до 98, а в 2014 году произошло сокращение численности на 4,1% с 98 до 94 человек.

В 2014 году произошло снижение объемов прибыли, в текущем периоде прибыль от реализации составила 10895 тыс. руб., а в 2013 году объем прибыли достиг отметки в 11310 тыс. руб.

Анализ системы стимулирования на предприятии показал, что управление персоналом предприятия осуществляется с помощью сочетания административных и экономических методов управления. Однако эффективность системы стимулирования не высока, о чем говорит высокая текучесть кадров 6,4% и снижение коэффициента постоянного состава.

Основными слабыми сторонами существующей системы стимулирования ООО «Универсум бит» являются следующие аспекты:

- низкая эффективность внутрипроизводственных отношений, обусловленная тем, что инициатива и предприимчивость работников не поощряются;
- в процессе стимулирования, то есть при определении премиальных, не уделяется внимание эффективности работы сотрудника, премии выплачиваются всем, не давая должного стимулирующего эффекта;
- слабое использование способностей работников, отсутствие проработанной системы оценки эффективности труда.

Основными направлениями развития системы стимулирования ООО «Универсум бит» в сложившихся условиях должны стать: разработка

системы оценки работы по ключевым функциям, изменение системы премирования, привлечение персонал к принятию решений, разработка методов социального стимулирования работников. Были разработаны мероприятия по улучшению системы стимулирования персонала.

Экономический эффект предлагаемых мероприятий составит 3721,2 тыс. руб. Он позволит покрыть предполагаемые к реализации затраты в размере 2150 тыс. руб. Проведенные расчеты говорят о том, что после внедрения проекта по изменению системы стимулирования, улучшится эффективность работы персонала ООО «Универсум бит» в целом.

Одновременно проведение вышеизложенных мероприятий будет иметь большой социальный эффект. Возрастет уровень мотивация персонала, а так же лояльность сотрудников к организации.