

Совершенствование системы мотивации персонала ООО «Стальконструкция»

СЛУШАТЕЛЬ:

Широков Ярослав Алексеевич

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ:

Углинская Виктория Владимировна

ЦЕЛЬ РАБОТЫ:

разработка практических предложений по совершенствованию системы мотивации труда работников ООО «Стальконструкция»

ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

- Изучить современное состояние проблемы мотивации труда персонала строительных организаций
- Провести анализ деятельности ООО «Стальконструкция» и действующей на предприятии системы мотивации труда
- Определить основные проблемы существующей системы и предложить мероприятия по ее совершенствованию
- Обосновать экономическую эффективность предлагаемых решений

ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ:

строительная организация ООО «Стальконструкция»

ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ:

система мотивации трудовой деятельности персонала ООО «Стальконструкция»



Основные показатели анализа внешней среды и рынков

Показатели	2019	2020	2021
Количество организаций (ед.)	46981	45678	42104
в том числе по виду экономической деятельности «Строительство»	4226	4492	4128
Объем выполненных работ, млн. руб.	58395,2	67043	79113
в том числе по виду экономической деятельности «Строительство»	102,5	113	106,6
Зарплата по виду экономической деятельности «Строительство», рублей	27962	30072	33872

Основные проблемы мотивации и стимулирования работников предприятий строительной отрасли

- 1 недостаточная гибкость механизма формирования размера оплаты труда работника;
- 2 отсутствие объективной системы оценки индивидуальных трудовых показателей работников;
- 3 наличие необоснованного соотношения в уровне оплаты труда руководителей, специалистов и рабочих;
- 4 негативное отношение персонала к уровню оплаты труда и существующей системе ее определения

Общество с ограниченной ответственностью «Стальконструкция»

Основные направления деятельности:

Изготовление и монтаж металлических конструкций

Возведение, реконструкция объектов капитального строительства

Монтаж оборудования промышленных предприятий

СОЗДАНО в 2002 году

УЧРЕДИТЕЛЬ И ДИРЕКТОР
Приказчиков Сергей Николаевич

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ
30 человек

Основные заказчики:

АО «Алтайвагон»

АО «Сибирь-Полиметаллы»

АО «Вимм-Билль-Данн»

АО «Мельник»

ЗАО «РЗЗ»

Юго-западное ДСУ

ООО «ЛДК»



Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «Стальконструкция»



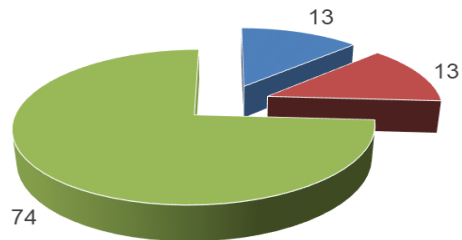
Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2020 г. / 2019 г. (%)	2021 г. / 2020 г. (%)
Денежная выручка, тыс. руб.	34977	17883	28875	51,13	161,47
Себестоимость продаж, тыс. руб.	15028	515	3175	3,43	616,50
Чистая прибыль, тыс. руб.	9640	11948	19840	123,94	166,05
Рентабельность продаж, %	18,8	63,7	21,8	338,83	34,22
Рентабельность активов, %	53,7	69,3	46,1	129,05	66,52
Рентабельность собственного капитала, %	62	72,6	145	117,10	199,72
Рентабельность затрат, %	43,6	2210	198	5068,81	8,96
Фонд заработной платы по предприятию, тыс. руб.	6805	3598	3531	52,87	98,14
Среднечасовая выработка одного работающего, тыс. руб.	484	442	488	91,32	110,41
Рентабельность персонала, тыс. руб.	172,26	517,36	209,8	300,34	40,55

Организационная структура ООО «Стальконструкция»



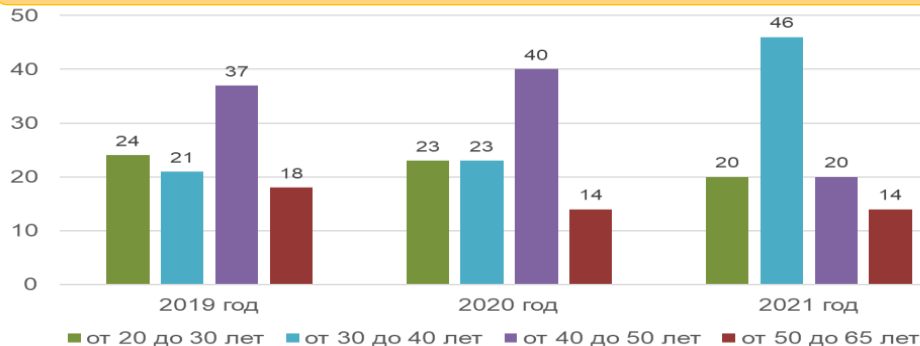
Анализ кадрового состава ООО «Стальконструкция»

Профессионально-квалификационная структура персонала:

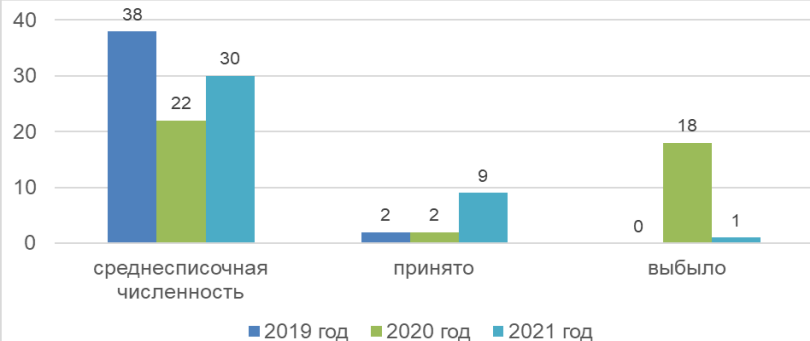


■ руководители ■ специалисты, ИТР ■ рабочие

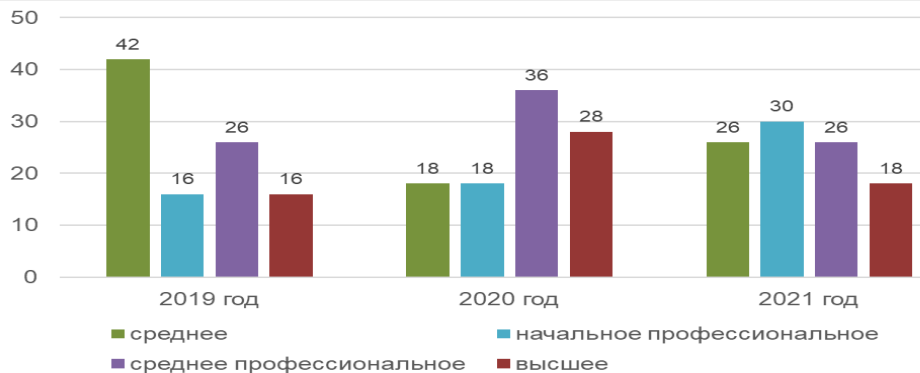
Распределение персонала по возрасту:



Показатели движения персонала:



Распределение персонала по уровню образования:



Анализ системы мотивации труда ООО «Стальконструкция»

Нормативно-правовая база мотивации труда:



- коллективный договор;
- трудовой договор;
- правила внутреннего распорядка;
- должностные инструкции;
- штатное расписание;
- положение о доплатах и надбавках

Материальное стимулирование:



Зарботная плата:

- основная часть (должностной оклад);
- доплаты и надбавки за фактически выполненные объемы работ

Дополнительное стимулирование:

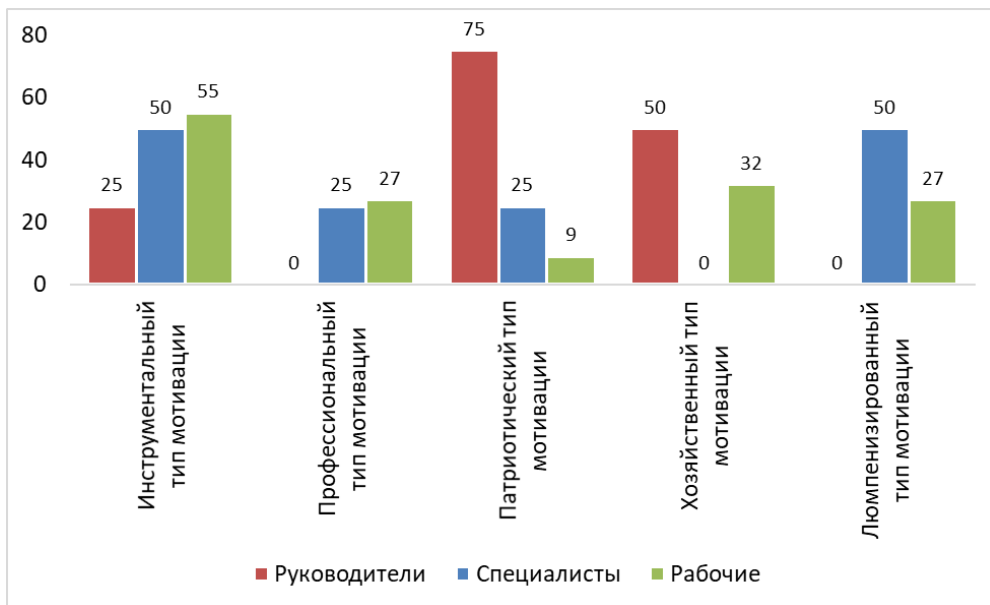


- разовые премии к профессиональному празднику;
- разовая материальная помощь и социальный отпуск

Основные проблемы в системе мотивации труда:



Результаты диагностики социально-психологических особенностей мотивации персонала



Руководители

Преобладающий тип мотивации:
- патриотический; хозяйственный
Эффективные формы мотивации:
участие в управлении, денежные
Неприемлемые формы мотивации:
негативные

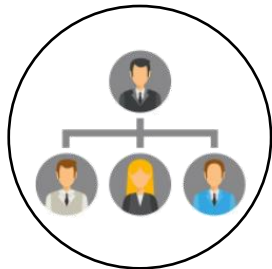
Специалисты

Преобладающий тип мотивации:
- инструментальный; люмпенизированный
Эффективные формы мотивации:
денежные, натуральные
Неприемлемые формы мотивации:
организационные, участие в управлении

Рабочие

Преобладающий тип мотивации:
- инструментальный
Эффективные формы мотивации:
денежные
Неприемлемые формы мотивации:
моральные, забота

Мероприятия по совершенствованию системы мотивации в ООО «Стальконструкция»



Оптимизация
организационно-
штатной структуры и
введение в штат
должности менеджера
по управлению
персоналом



Разработка
нормативно-правовой
базы мотивации
труда работников:

*Положение об оплате труда и
материальном
стимулировании;*

*Положение о проведении
аттестации персонала;*

*Положение о
профессиональном обучении
кадров;*

*Положение об управлении
деловой карьерой персонала*



Проведение
объективной оценки
работы персонала:

Оценка компетенций;

Оценка результативности



Разработка
мероприятий по
материальной и
нематериальной
мотивации труда
работников



Обучение и
развитие
персонала:

Курсы целевого назначения;

*Курсы повышения
квалификации;*

*Обучение вторым и
смежным профессиям;*

*Участие в краткосрочных
семинарах и конференциях;*

*Профессиональная
переподготовка*

Разработка мероприятий по материальной и нематериальной мотивации труда работников

Системы оплаты труда с использованием коэффициентов трудового участия:

Показатели, повышающие КТУ рабочим

- Проявление инициативы в работе
- Обучение персонала (наставничество)
- Перевыполнение плановых показателей
- Соблюдение трудовой дисциплины
- Работа без больничных листов и личных отпусков
- Отсутствие брака
- Квалификация
- Сложность выполняемых работ

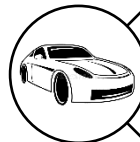
Показатели, понижающие КТУ рабочим

- Нарушение трудовой дисциплины
- Нарушение правил техники безопасности
- Неудовлетворительное содержание рабочего места
- Низкое качество работ
- Допущение простоев в работе по вине сотрудника
- Объявление замечания, выговора
- Порча (утрата) имущества организации

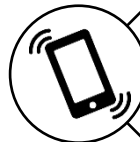
Меры материально-косвенной мотивации:



Организация доставки сотрудников к месту работы и обратно на служебном автобусе



Оплата расходов на бензин при использовании личного автомобиля в служебных целях



Компенсация услуг сотовой связи



Оплата путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление лучших работников по



Награждение ценными памятными подарками лучших работников по итогам работы

Оценка эффективности совершенствования системы мотивации персонала ООО «Стальконструкция»



Расходы на мероприятия по совершенствованию системы мотивации персонала

Показатели	Сумма, руб.
Введение в организационную структуру предприятия должности менеджера по персоналу	546 000
Организация доставки сотрудников к месту работы и обратно	$2\,275 * 247 \text{ дней} = 561\,925$
Оплата расходов на бензин при использовании личного автомобиля в служебных целях для категории специалистов и ИТР	$16\,000 * 12 \text{ мес.} = 192\,000$
Компенсация услуг сотовой связи	$2\,760 * 12 \text{ мес.} = 33\,120$
Оплата путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление для работников, показавших лучшие производственные результаты по итогам года	100 000
Награждение ценными памятными подарками лучших работников предприятия по итогам года	69 000
Затраты на обучение и переподготовку персонала	66 442
Итого расходов	1 568 487

ЗАТРАТЫ:

1 568 487 рублей

ПЛАНИРУЕМЫЙ ПРИРОСТ ВЫРУЧКИ :

12% - 3 465 000 рублей

РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ МЕРОПРИЯТИЙ:

121%

ВРЕМЯ ОКУПАЕМОСТИ ЗАТРАТ:

10 месяцев

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

