АННОТАЦИЯ

выпускной квалификационной работы
на тему: «Совершенствование системы мотивации персонала организации (на примере ООО «Пример»)»
Автор: Иванов Иван Иванович, направление подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Управление персоналом»

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников и приложений. Общий объём работы — 85 страниц машинописного текста, включая 12 таблиц, 8 рисунков и 5 приложений. Список использованных источников содержит 45 наименований.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, определён объект и предмет, сформулированы цель и задачи, указаны методы исследования и практическая значимость работы.

В первой главе рассмотрены теоретические основы мотивации персонала: сущность и содержание понятия «мотивация», классические и современные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберга, В. Врума, Л. Портера и Э. Лоулера), а также методы стимулирования труда. Проанализированы подходы к оценке эффективности системы мотивации. Особое внимание уделено взаимосвязи мотивации и результативности деятельности организации [4, с. 37].

Во второй главе дана организационно-экономическая характеристика ООО «Пример». Проанализированы основные финансово-экономические показатели деятельности предприятия за 2022–2024 гг., состав и структура персонала, а также действующая система мотивации. Выявлены недостатки существующей системы мотивации: отсутствие дифференциации вознаграждения по результатам труда, низкая роль нематериальных стимулов, недостаточная информированность сотрудников о критериях оценки.

Таблица 1 – Основные финансово-экономические показатели ООО «Пример» за 2022–2024 гг.

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Изменение 2024/2022, %
Выручка, тыс. руб.	125 400	138 700	152 300	121,5

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Изменение 2024/2022, %
Себестоимость продаж, тыс. руб.	98 200	107 500	116 800	118,9
Прибыль от продаж, тыс. руб.	27 200	31 200	35 500	130,5
Чистая прибыль, тыс. руб.	18 600	21 400	24 200	130,1
Среднесписочная численность персонала, чел.	120	125	130	108,3
Производительность труда, тыс. руб./чел.	1045,0	1109,6	1171,5	112,1
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	21 600	23 500	25 800	119,4

Источник: составлено автором по данным бухгалтерской отчётности ООО «Пример» за 2022–2024 гг.

Анализ показал, что выручка предприятия за рассматриваемый период выросла на 21,5%, чистая прибыль — на 30,1%, при этом производительность труда увеличилась на 12,1%. Однако темпы роста фонда оплаты труда (19,4%) опережают темпы роста производительности труда, что свидетельствует о недостаточной эффективности системы стимулирования. Коэффициент текучести кадров в 2024 г. составил 18,5%, что выше среднеотраслевого значения (12–15%).

В третьей главе разработаны рекомендации по совершенствованию системы мотивации персонала ООО «Пример». Предложено внедрение KPI-ориентированной системы оплаты труда, развитие нематериальной мотивации (программы признания, обучения и карьерного роста), а также совершенствование системы информирования сотрудников. Проведена оценка ожидаемой экономической эффективности предложенных мероприятий.

Таблица 2 – Ожидаемая эффективность мероприятий по совершенствованию мотивации персонала ООО «Пример»

Мероприятие	Затраты, тыс. руб.	Ожидаемый прирост выручки, тыс. руб.	Экономический эффект, тыс. руб.
Внедрение KPI-системы оплаты труда	350	1 200	850
Программа нематериальной мотивации	180	600	420

Мероприятие	Затраты, тыс. руб.	Ожидаемый прирост выручки, тыс. руб.	Экономический эффект, тыс. руб.
Обучение и развитие персонала	220	750	530
Итого	750	2 550	1 800

Источник: рассчитано автором на основе экспертных оценок и данных предприятия.

Совокупный экономический эффект от реализации предложенных мероприятий прогнозируется в размере 1 800 тыс. руб. в год при затратах 750 тыс. руб. Ожидается снижение текучести кадров до 12–13%, рост производительности труда на 8–10% и повышение удовлетворённости персонала условиями труда и вознаграждением.

В заключении сформулированы основные выводы и предложения по теме исследования. Практическая значимость работы заключается в возможности применения разработанных рекомендаций в деятельности ООО «Пример» и аналогичных предприятий.