

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/407853>

**Тип работы:** Глава диплома

**Предмет:** Туризм (другое)

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| ГЛАВА 3.Совершенствование системы мотивации персонала в турфирме "Золотые купола" | 3  |
| 3.1. Разработка мер по улучшению мотивации персонала                              | 3  |
| 3.2.Оценка эффективности предложенных мероприятий                                 | 20 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ                                                                        | 23 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ                                                  | 25 |

## ГЛАВА 3.Совершенствование системы мотивации персонала в турфирме "Золотые купола"

### 3.1. Разработка мер по улучшению мотивации персонала

По результатам проведенного анализа стимулирования работников турфирмы ООО «Золотые купола» можно сделать вывод о том, что наибольшее внимание руководству нужно уделить такой мотивации персонала, как повышение заработной платы, улучшение социального пакета, введение поощрений и вознаграждений, тогда текучесть кадров уменьшится.

#### Рисунок 1 - Причины текучести кадров в ООО «Золотые купола»

Таким образом, основная причина ухода из ООО «Золотые купола» - это маленькая зарплата (63%), 19% - недостаточная мотивация персонала, 18% - отсутствие карьерного роста. Турфирме необходимо больше обратить внимание на моменты стимулирования труда своих работников.

#### Таблица 1 – Анализ фонда оплаты труда ООО «Золотые купола»

| показатель                     | 2020   | 2021   | Абс.изм. | Темп роста,% |
|--------------------------------|--------|--------|----------|--------------|
| Оплата за отработанное время   | 500000 | 700000 | 200000   | 40           |
| -доплаты и надбавки            | 50000  | 65000  | 15000    | 30           |
| Оплата за неотработанное время | 40000  | 45000  | 5000     | 12           |
| Текущие премии                 | 40000  | 50000  | 10000    | 12           |
| Премии по итогам работы        | 20000  | 40000  | 20000    | 50           |
| Прочие выплаты                 | 0      | 0      | 0        |              |
| Итого                          | 650000 | 900000 | 250000   | 38           |

На рисунке 2 представлена динамика расходов компании, связанных с мотивацией персонала.

#### Рисунок 2 – Расходы ООО «Золотые купола» на мотивацию персонала, тыс.руб.

Расходы компании на обучение работников представлены на рисунке.

#### Рисунок 3 – Расходы на курс повышения квалификации в ООО «Золотые купола», тыс.руб.

Таким образом, в настоящее время система мотивации работников в ООО «Золотые купола» построена полностью на материальном денежном стимулировании труда. Руководство заботится о повышении

зарплата групп работников, однако не учитывает другие потребности своего персонала.

Для оценки удовлетворенности и выявления мер улучшения системы мотивации была проведена устная оценка удовлетворенности сотрудников своей работе в турфирме.

Таблица 2 - Оценка удовлетворенности персонала (словесная шкала)

Очень удовлетворен Весьма удовлетворён Ни то, ни другое Весьма удовлетворен Очень не удовлетворен

Материальное стимулирование 30 45 0 17 8

Развитие карьеры 50 35 5 7 3

Обучение 20 18 2 40 20

Корпоративная культура 40 25 10 23 2

Цифры в таблице показывают, что больше всего сотрудники ООО «Золотые купола» недовольны системой обучения в компании, что снижает их уровень лояльности к руководству.

Рисунок 4 - Оценка мотивации персонала по показателю важности

Из диаграммы сразу становится понятной проблемная область ООО «Золотые купола» – это то, что сотрудники не чувствуют своей ценности в компании, что косвенно связано с их неудовлетворенностью обучением.

Таблица 3 - SWOT-анализ системы стимулирования труда ООО «Золотые купола»

Сильные стороны

Развитая система материального стимулирования

Карьерный план Слабые стороны

Нехватка обучения работников

Угрозы

Рост текучести кадров

Снижение работоспособности работников Возможности

Развитие системы обучения

Повышение уровня мотивации путем геймификации

Таким образом, результаты исследования могут помочь составить план корректирующих мероприятий, которые позволят устранить выявленные проблемы.

Разработаем меры по улучшению системы мотивации в турфирме.

#### 1. Внедрение системы обучения

Система разработанных мероприятий стимулирования в ООО «Золотые купола» удовлетворяет некоторые потребности ее сотрудников, связанных с оценкой их личности или заслуг, также развитие социальных отношений и чувство общности через организацию совместного обучения, поздравлений с праздниками и т.д.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Алтухов С.И. Организация и мотивация как функции управления. – Новосибирск: СГГА, 2018. – 602 с.
3. Барышева А. Мотивация. – СПб.: Питер, 2019. – 208 с.
4. Беленькая В.И. Система мотивации сотрудников в организации: теоретический аспект// СУГУ. – 2020. – 5 с.
5. Бергер Д. Энциклопедия систем мотивации: подходы, методы, рекомендации. – М.: АББ, 2019. – 761 с.
6. Васильева О.Н. Модели и методы материального стимулирования. – М.: Ленанд, 2021. – 288 с.
7. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2018. –

688 с.

8. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: инструменты, методики, практика. – М.: Альпина Букс, 2022. – 233 с.
9. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. – М.: Норма, 2018. – 400 с.
10. Еранцева О.А. Актуальные вопросы мотивации персонала в условиях рынка// Современный ученый. – 2019. – 3 с.
11. Иванова С. 50 советов по нематериальной стимуляции. – СПб.: Дело, 2019. – 142 с.
12. Ильин, И. Нематериальное стимулирование труда как инструмент управления персоналом. – М.: Фербер, 2019. – 246 с.
13. Каверин, С.Б. Мотивация труда. — М.: Институт психологии РАН, 2020. — 224 с.
14. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2021. – 584 с.
15. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 447 с.
16. Когдин, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом. - М.: Изд-во Вершина, 2018. — 272 с.
17. Колесников Д.И. Мотивация персонала в современной организации// Экономические науки. – 2020. – с.42-45
18. Мансуров Р.Е. Настольная книга директора по персоналу. — Изд-во Юрайт, М., 2018. – 247 с.
19. Маслоу, А. Мотивация и личность. — СПб.: Евразия, 2022. — 478 с.
20. Оганесян, И.А. Управление персоналом организации. — М.: Аламфея, 2018. – 511 с.
21. Рассадин, В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / Труд и социальные отношения. – 2018, № 3. - С. 53-59.
22. Складневская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Дашков и К, 2018. – 340 с.
23. Хохлова Е.Д. Современные подходы к мотивации персонала организации// Молодой ученый. – 2019. – с.364-366
24. Худякова П.В.Современные представления о системе мотивации труда// Экономика и бизнес. – 2020. – с.160-164
25. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: Инфра-М, 2019. – 226 с.
26. Техника онлайн-продаж для турагента [Электронный ресурс]. – URL: <https://vikitravels.ru/?ysclid=lrqlm8lxue543790748>

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/407853>*