

Зайцева Маргарита Александровна

Магистрант

Направление: Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом

Разработка направлений совершенствования системы мотивации персонала в организации

Аннотация. Выявлены недостатки системы мотивации труда персонала в исследуемой организации и разработаны направления ее совершенствования.

Ключевые слова: система мотивации персонала в организации, разработка мотивационного механизма организации, материальное и нематериальное стимулирование работников, ресурсы мотивации труда.

Сформированная и успешно функционирующая система мотивации персонала организации, способствует полному раскрытию и потенциалу каждого из своих сотрудников и для достижения максимальной эффективности в принятии решений в конкурентной среде. Мотивация персонала предприятия содержит много вопросов, которыми в настоящее время занимаются ученые и практики.

Исследования системы мотивации персонала в компании «Элита» позволили выявить следующие недостатки:

- слабая объективная оценка трудовых кадров;
- плохая организация отдыха работников;
- нестабильность в трудовых отношениях (рост текучести в кадрах).

На основе исследований был сделан вывод о том, что решение этих проблем требует системного комплексного подхода, способного привести систему мотивации сотрудников в качественно новое состояние, принимая во внимание экологические факторы. Таким образом, актуальность совершенствования системы мотивации персонала в компании «Элита»

обусловлена решением проблем, непосредственно связанных с осуществлением основной деятельности, укреплением трудовой и технологической дисциплины.

Для улучшения мотивации персонала в компании «Элита» было предложено сформировать новую модель стратегии человеческих ресурсов, которая заключается в:

- стратегическом анализе интересов сотрудников и руководства;
- разработке стратегического плана эффективного использования человеческих ресурсов;
- разработке мотивационного механизма в организации;
- развитии оперативных и долгосрочных программ стимулирования персонала.

Программа направлена на решение проблем, выявленных в процессе исследований системы мотивации труда в организации и включает:

- формирование нормативно-правовой базы мотивации сотрудников;
- улучшение организации и методов работы;
- разработку объективных оценок работы;
- разработку мероприятий по материальному и нематериальному поощрению;
- упрощение бюрократии при согласовании решений простых вопросов;
- рост квалификации работников;
- формирование четких правил в деятельности работников;
- увеличение эффективности прогнозирования потребностей персонала;
- оптимизация профориентационной работы персонала;
- совершенствование социального обеспечения работников.

Программа «Совершенствование мотивации сотрудников в компании» Элита « направлена, прежде всего, на решении проблем в существующей системе мотивации.

Очевидно, что эти проблемы тесно связаны и не могут быть решены по отдельности. Таким образом, реформа должна осуществляться в соответствии с единой программой, которая позволила бы подойти к вопросу системы

мотивации в комплексе и не ограничиваться проведением радикальных, но в то же время и одномоментных изменений в этой области.

Примерная структура программы «Совершенствование системы мотивации сотрудников в компании» Элита» в 2015 г. включает в себя следующие разделы:

1. Содержание проблемы и обоснование ее решения программными методами.
2. Цель, задачи, сроки и этапы программы.
3. Система мероприятий программы.
4. Финансовая программа поддержки.
5. Осуществление программы и контроль за ходом выполнения мероприятий, предусмотренных ею.
6. Ожидаемые результаты программы.

Цель и задачи программы «Совершенствование мотивации сотрудников в компании» Элит «в 2015 году» должны определить:

- целенаправленное развитие мотивации работников;
- улучшение координации управления персоналом и управления человеческими ресурсами;
- учесть профессиональные интересы работников в непрерывном мотивационном процессе путем улучшения общего психологического и мотивационного климата;
- создание системы оценки эффективности реализации сотрудниками служебных обязанностей;
- разработка интегрированной системы управления профессиональной деятельностью работников;
- обеспечение стабильности кадрового состава и оптимизации численности штата;
- улучшение базовой информации и аналитических процессов поддержки персонала.

Ожидаемая социально-экономическая эффективность программы:

1. Увеличение среднего результатам тестирования «Привлекательность группы» ООО «Элита»
2. Увеличение среднего результата теста «Социально-психологический климат в команде»
3. Увеличение персонал, который прошел переподготовку в рамках программы.
4. Формирование эффективной системы материальной мотивации на основе ключевых показателей эффективности KPI.
5. Формирование качественной информации и аналитических процессов поддержки персонала.
6. Совершенствование и создание правовой и методологической базы для обеспечения дальнейшего развития и эффективной системы мотивации.
7. Единое управление персоналом и кадровой работой.
8. Рост общей мотивации сотрудников к работе.
9. Рост производственной дисциплины.
10. Повышение производительности труда.

Расчеты экономической эффективности предлагаемых мер показывают постепенное увеличение производительности труда в компании в конце проекта, и, следовательно, разработанная программа по улучшению системы мотивации персонала может быть использована в практике управления человеческими ресурсами ООО «Элита».

Результаты, полученные в рамках результатов программы должны способствовать:

- увеличению профессионализма и компетентности персонала;
- рациональному использованию интеллектуального потенциала сотрудников;
- исключению дублирования функций, внедрению норм и инноваций, отвечающих требованиям времени, формированию системы мотивации сотрудников через повышение эффективности профессиональной деятельности;

- упорядочению процессов отбора и расстановки кадров;
- учет не только профессиональных, физических, моральных и психологических характеристик в выполнении сотрудником своих функций, но и его готовность постоянно развиваться и совершенствоваться;
- формирование нравственных и эмоциональных характеристик персонала исследуемой организации.

Литература

1. Аширов, Д.А. Управление персоналом. М.: Проспект, 2012.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: Инфра-М, 2014.

© Бюллетень магистранта 2016 год № 1