

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

На тему:

«Повышение эффективности мотивации и стимулирования работников нефтепроводной отрасли»

Выполнил студент гр. _____

Руководитель _____

степень, звание

Фамилия И.О.

Фамилия И.О.

ГОРОД, 2016

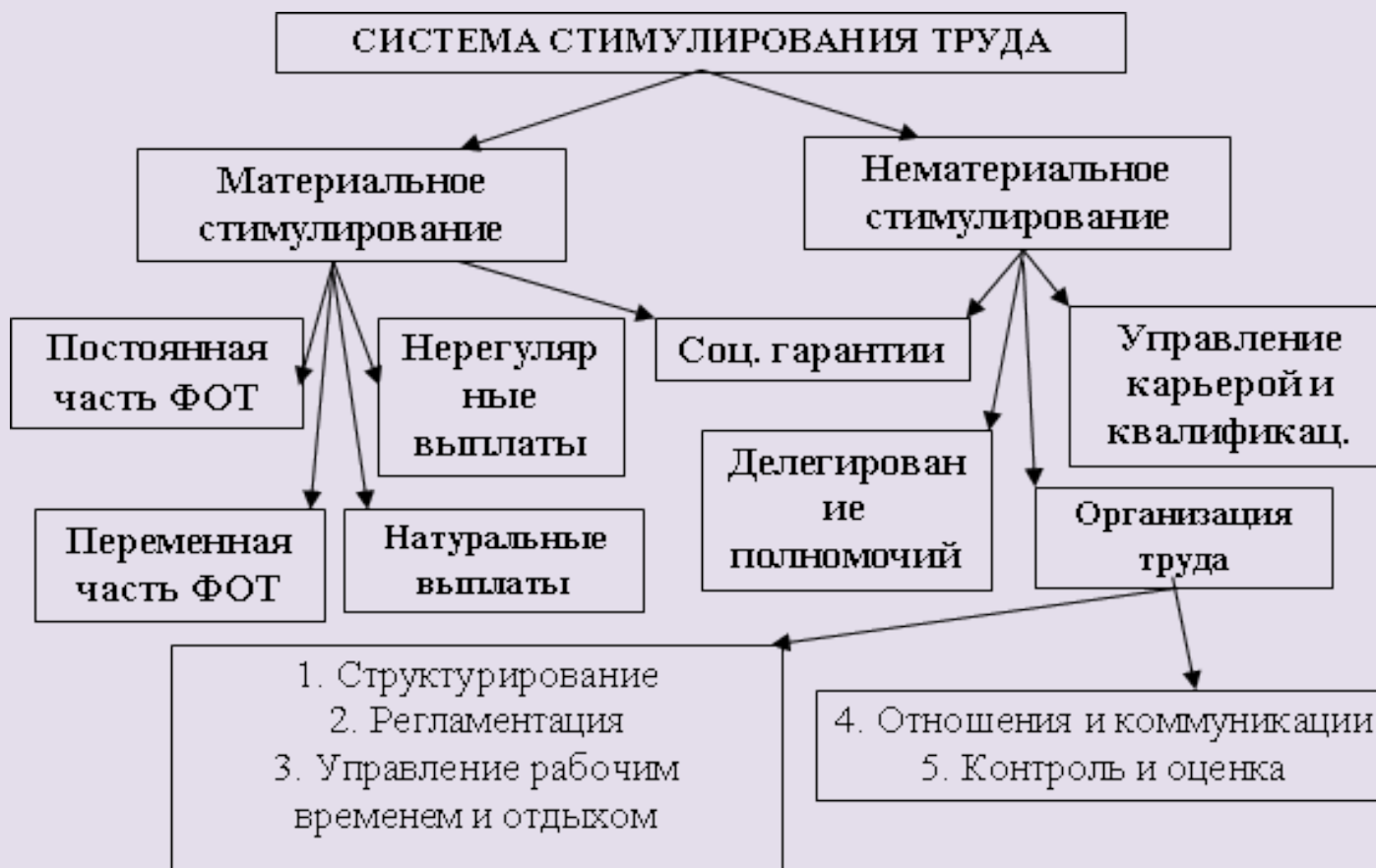
ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель – теоретическом обосновании и разработке методических положений, практических рекомендаций по формированию и развитию систем мотивации и стимулирования работников связи нефтепроводной отрасли для повышения эффективности их функционирования в целом.

Задачи:

1. Проанализировать развитие мотивационных подходов в практике управления предприятием.
2. Раскрыть понятие «система стимулирования труда работников».
3. Охарактеризовать условия и факторы выбора эффективной системы мотивации и стимулирования труда работников на предприятии.
4. Рассмотреть методы информационно-методического обеспечения оценки эффективности мотивации и стимулирования рабочих.
5. Разработать направления по повышению эффективности мотивации и стимулирования работников связи нефтепроводной отрасли.

СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

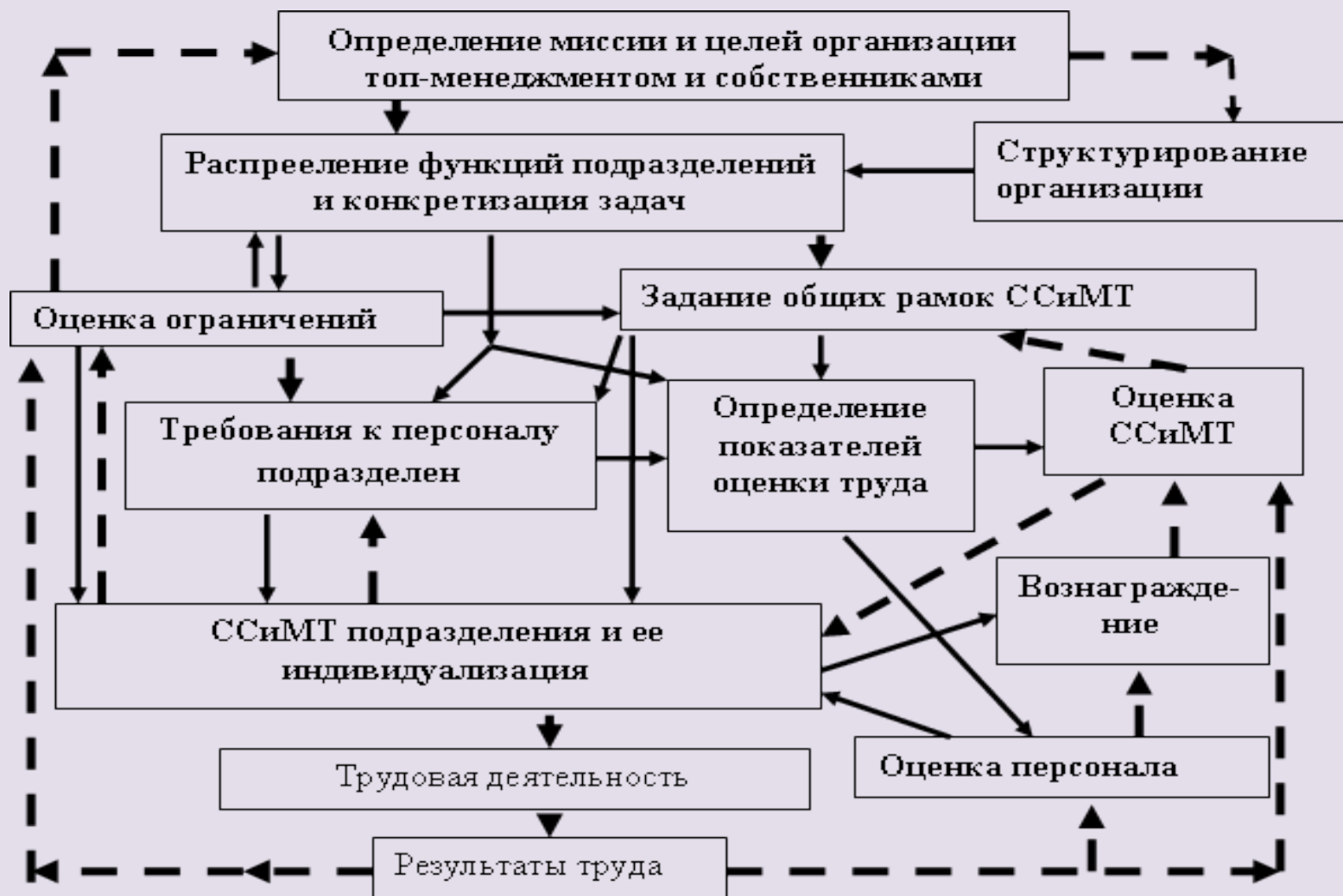


Элементы системы стимулирования и мотивации труда

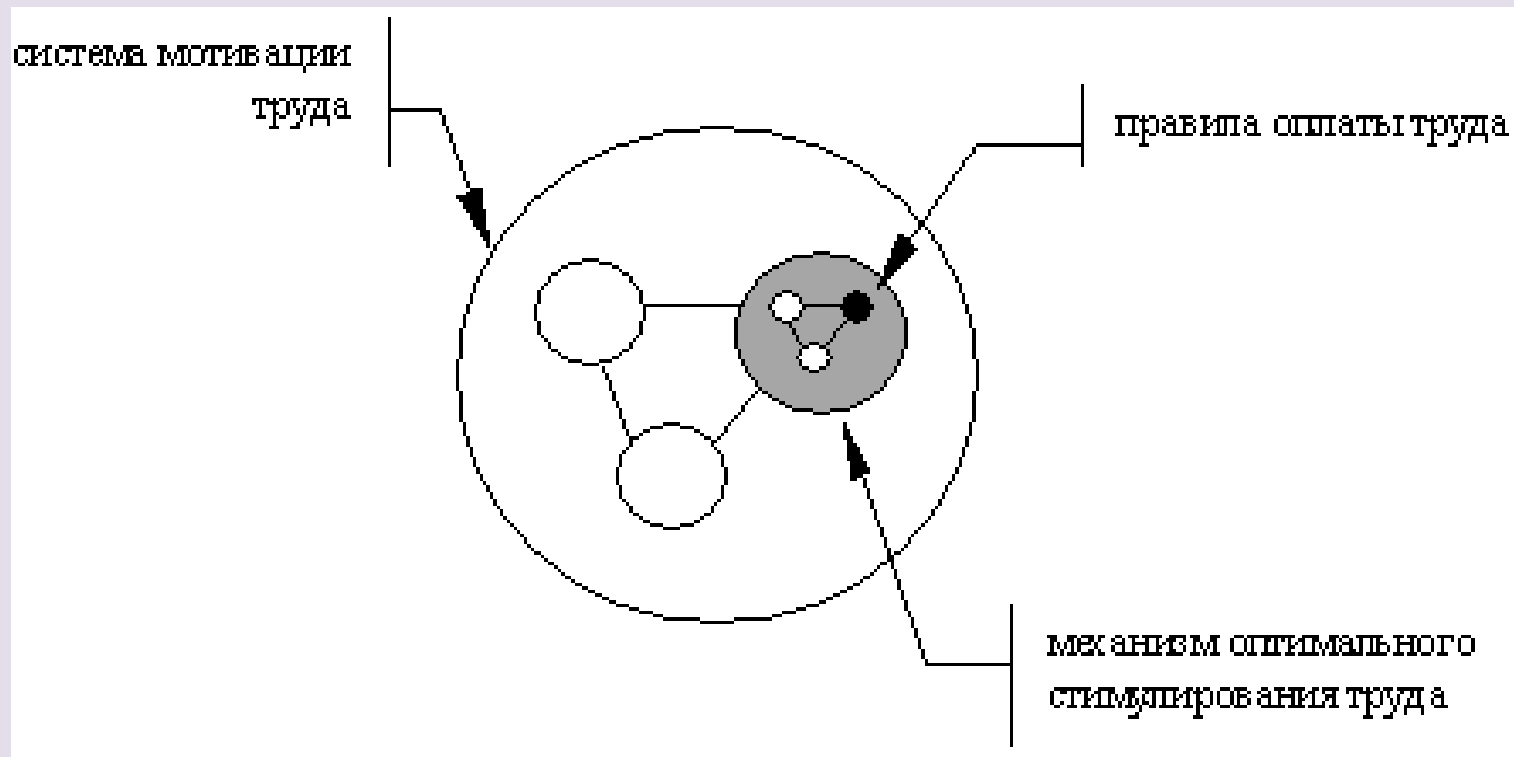
Система нематериального стимулирования труда



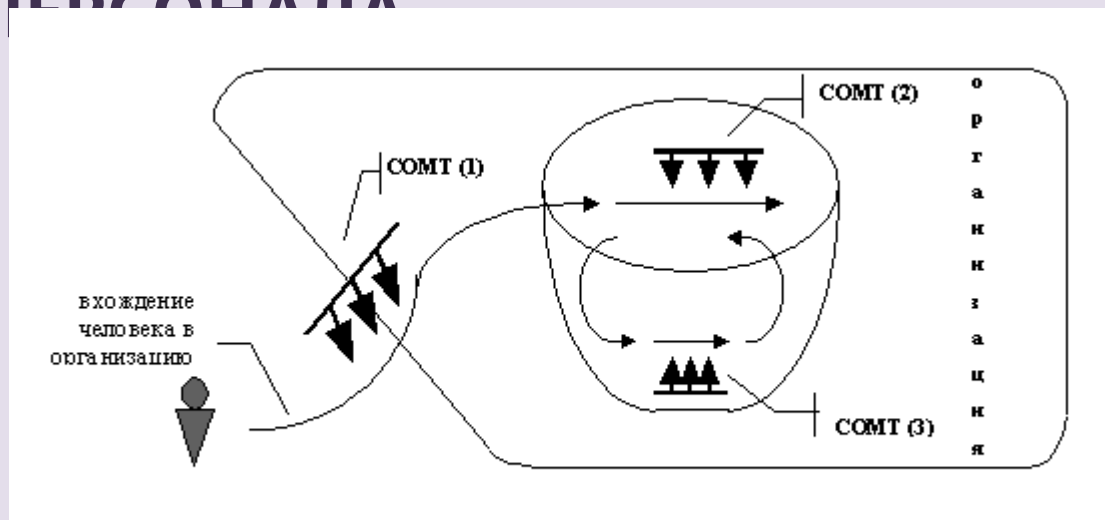
Схема организации системы стимулирования труда персонала



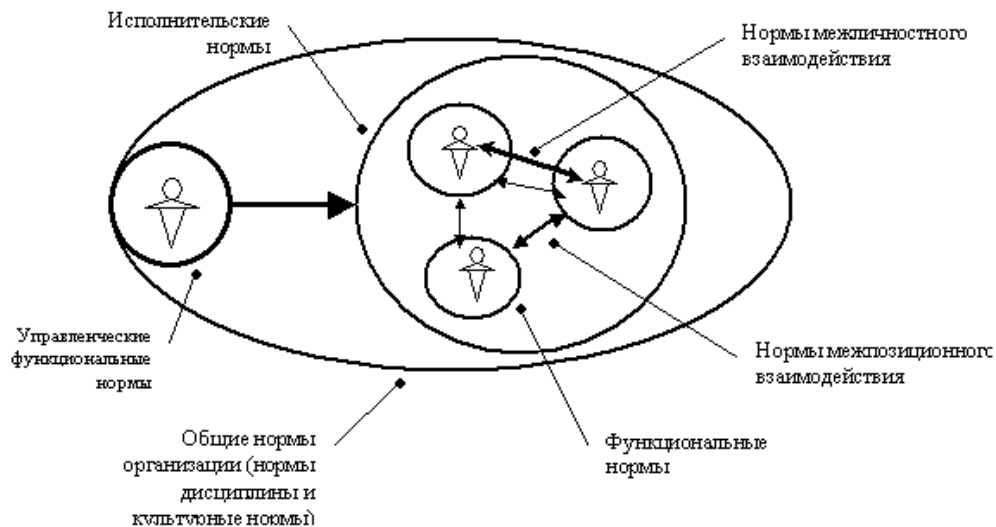
Система мотивации труда



СТРУКТУРА И ОРИЕНТИРЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА



Структура системы оптимальной мотивации труда



Общие ориентиры мотивации персонала

ЭФФЕКТИВНОСТЬ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ

Чтобы программы нематериальной мотивации были эффективными, нужно постоянно выяснять, как к ним относятся сотрудники, и своевременно вносить изменения и дополнения. Как правило, для этого в компаниях используются следующие формы обратной связи:

- регулярные (как минимум ежегодные) исследования удовлетворенности персонала;
- фокус-группы (обычно формируются по принципу репрезентативной выборки среди работников по стандартным критериям пол, возраст, должность, подразделение; группы для руководителей высшего звена могут быть проведены отдельно);
- структурированные интервью с сотрудниками, неформальные беседы;
- открытые встречи с руководителем для ответов на вопросы персонала;
- обеды менеджеров с подчиненными;
- блоги, интернет, почтовый ящик для откликов и предложений;

Материальное и нематериальное стимулирование

Материальные стимулы 1	Нематериальные стимулы 2
- зарплата + премия - оплата обедов, транспортных расходов, фитнес-центров, бассейнов - оплата проезда к месту отдыха, путевок, мобильных телефонов, экскурсий, путешествий - медицинское, стоматологическое страхование - предоставление формы, спецодежды - улучшение организации рабочих мест - предоставление беспроцентной ссуды - материальная помощь (рождение ребенка, похороны) - подарки сотрудникам, исходя из специфических интересов - обеды лучших сотрудников с руководителями компании - программы корпоративного обучения;	- развитие чувства достижения результатов - оценка со стороны руководства деловых качеств работника - наделение сотрудников полномочиями - предоставление обратной связи - «слышать подчиненных» - четкая постановка целей - планирование с учетом мнений подчиненных - наставничество - признание: - поставить в пример, - устная благодарность, - письменная похвала непосредственного руководителя в виде записки или электронного письма; - благодарственное письмо сотруднику с отправкой копии вышестоящему руководству;
- программы содействия работникам исходя из их интересов; - курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей	- изготовление именных визиток, ежедневников и т. д. с корпоративной символикой; - почетная грамота; - благодарность в стихах; - поздравления с днем рождения (топ-менеджером); - присвоение звания «лучший работник месяца»; - помещение фото в корпоративной газете; - приоритеты в получении нового оборудования, инструментов; - работа с кадровым резервом - развитие карьеры - корпоративные праздники - гибкие рабочие графики - помощь в устройстве детей в д/сады, лагеря - предоставление возможности сотрудникам представлять руководителя в его отсутствие - более ранний старт отпуска

Мотивы, побуждающие к трудовой деятельности

Мотивы	Количество опрошенных	%
1	2	3
Материальные	37	23
Безопасность и защищенность	30	18
Карьерный рост	28	17
1	2	3
Самоуважение	25	15
Социальные мотивы	23	14
Самовыражение	12	7
Потребности высшего порядка	8	5

Факторы, преобладающие среди материальных

Факторы	Количество опрошенных	%
Заработная плата	30	32
Вознаграждение	28	29
Премии	15	16
Неденежные	22	23

Факторы в сфере безопасности и защищенности

Факторы	Количество опрошенных	%
Занятость	25	29
Обучение	12	14
Социальные гарантии	28	33
Льготы	20	24

Факторы в сфере карьеры

Факторы	Количество опрошенных	%
Быстрое карьерное продвижение	19	28
Помощь руководства	14	20
Постепенное продвижение	24	35
Новая специальность	12	17

Факторы в сфере самоуважения

Факторы	Количество опрошенных	%
Польза	10	19
Признание	20	38
Компетентность	14	27
Самостоятельность	8	15

Факторы в сфере социальных мотивов

Факторы	Количество опрошенных	%
Привычка	20	31
Дружба	18	28
Нужность	14	22
Надежность	12	19

Факторы в сфере самовыражения

Факторы	Количество опрошенных	%
Важность работы	5	21
Реализация способностей	10	42
Творчество	3	13
Вовлеченность	6	25

Факторы в сфере потребностей высшего порядка

Факторы	Количество опрошенных	%
Власть	2	13
Успех	5	33
Причастность	6	40
Личностный рост	2	13

РЕКОММЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ МОТИВАЦИИ

Для достижения лучшего результата в области повышения эффективности мотивации и стимулирования работников необходимо **внедрение рейтинговой оценки деятельности**. Цель рейтинговой оценки профессиональной деятельности сотрудника будет заключаться в обеспечении качественного уровня профессиональной деятельности, эффективности сотрудника через разработку и внедрение механизма рейтинговой оценки его деятельности.

Задачами внедрения рейтинговой оценки будут являться:

- расширение возможностей деятельности сотрудника за счет новых организационных, содержательных, финансовых ресурсов;
- стимулирование на поисковую, экспериментальную, инновационную деятельность сотрудников через развитие творческого потенциала и формирование навыков самоанализа;
- создание механизма эффективного мониторинга деятельности сотрудников.

Приоритетные направления повышения МОТИВАЦИИ

Приоритетные направления	Характеристика	Ожидаемый эффект
1	2	3
Рейтинговая оценка деятельности сотрудников	Обеспечение качественного уровня профессиональной деятельности, эффективности сотрудника через разработку и внедрение механизма рейтинговой оценки его деятельности.	Расширение возможностей деятельности сотрудника за счет новых организационных, содержательных, финансовых ресурсов; стимулирование на поисковую, экспериментальную, 3
		инновационную деятельность сотрудников через развитие творческого потенциала и формирование навыков самоанализа; создание механизма эффективного мониторинга деятельности сотрудников.
Размещение сведений об отличившихся сотрудниках на Доске Почета	Одна из форм нематериального поощрения сотрудников, приравнивается к награждению Почетной грамотой.	Действенное средство повышения мотивации персонала, т.к. для большинства людей публичное признание их достижений является мощным мотиватором.
Внедрение программы по поощрению инициативных предложений	Программа ориентирована на создание в организациях инновационного климата, благоприятствующего свободному, творческому поиску и реализации нововведений. Как следствие, повышается мотивация сотрудников.	Позволяет повысить трудовое стимулирование работников, предоставляет возможности продвижения по службе наиболее инициативным работникам, приумножает их роль в участии управлением предприятием

«Повышение эффективности мотивации и стимулирования работников нефтепроводной отрасли»

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!