

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей ВКР – **«Методология мотивации и стимулирования персонала на предприятии (на примере «Республиканской клинической больницы имени Н.А. Семашко»)».**

Слайд 2

Целью выполнения работы является изучение методологии мотивации и стимулирования персонала на предприятии.

Объектом исследования является государственное автономное учреждение здравоохранения «Республиканская клиническая больница им. Н.А. Семашко» города Улан-Удэ.

Предметом исследования является методология мотивации и системы стимулирования персонала.

Задачи данной работы Вы можете увидеть на данном слайде.

Слайд 3

Классификация видов мотивации для лучшей визуализации представлена на рисунке на слайде.

Рассмотрев различные подходы к понятию мотивация, Мы можем обобщить все выше перечисленные определения и выделить то, что построение эффективной системы мотивации в организации требует изучения теоретических основ мотивации и применяемых в настоящее время систем.

Слайд 4

Республиканская клиническая больница им. Н.А.Семашко - это лечебно-учебно-научный комплекс современных лечебных, диагностических и других вспомогательных служб.

Коллектив больницы – это более 1,5 тысяч сотрудников, в том числе 246 врачей и 585 медицинских сестер, из которых 54% врачей и 46,1% медицинских сестер имеют высшую и первую категории.

В целях повышения медицинской помощи руководством боль внедряется система менеджмента качества, комплекс мер по информатизации процесса и обеспечения доступа Интернет к достижениям медицинской и практики.

Слайд 5

На основании данных штатного расписания и отчета о фактическом наличии работников мы проанализировали обеспеченность ГАУЗ «РКБ им. Н.А. Семашко» в таблице на слайде.

Выявили, что в целом по 2015 г. обеспеченность трудовыми ресурсами составила 98,4%, а в 2016 г. — 85,9%. В 2016 году наблюдается потребность в таких профессиях, как санитарка, медицинская сестра. Основной причиной недостатка персонала по этим профессиям является низкая заработная плата и большой объем работы. Практически полностью заполнен штат профильных специалистов.

Слайд 6

На рисунке на слайде показано общее количество работников по причинам увольнений в период 2014-2016 г.г.

Делаем вывод, что чаще всего увольняются из-за отсутствия материальной удовлетворенности (естественный фактор в экономической системе большинства организаций), сложности труда, возможности в изменении места работы. Также отмечено, что слишком неудобен график работы, сложная психологическая атмосфера в коллективе, нет нематериальных форм поддержки и мотивации для работы, что в целом и было целью проведения данного анализа.

Слайд 7

В ВКР определение уровня мотивации основано на использовании разновидности типологической модели В.И.Герчикова - тест-опросника.

В опросе принимало участие 30 человек, в том числе руководители и специалисты 9 человек; производственный, вспомогательный и обслуживающий персонал - 21 человек.

Анализ вопросов блока 1 показывает, что степень материальной мотивации достаточно высокая, люди получают заработную плату, им оплачивается большая часть внеплановых работ, а также работы за пределами рабочего времени или норм. Однако, настораживает ситуация, связанная с психологическими нагрузками, люди работают в напряженной обстановке.

Соотношение по степени удовлетворенности первичных ответов в блоке 1 представлено в виде диаграммы на слайде, подобное тестирование было проведено нами по 5 различным блокам.

Слайд 8

Результаты проведенного анализа позволяют выявить следующие недостатки, которые человека существуют в системе нематериальной мотивации человека в ГАУЗ «РКБ им. Н.А. человека Семашко»:

- слабая выраженность внутренних механизмов и форм нематериальной мотивации;

- отсутствуют условия, которые обеспечивают взаимодействие работников, что не позволяет им самореализоваться;

- работники не заинтересованы в карьерном росте, поскольку не видят возможностей для построения карьеры;

- основной состав работников ориентирован на получение материального стимулирования, то есть возможна ситуация, что внедрение дополнительных нематериальных форм не обеспечит планируемого эффекта.

Слайд 9

В качестве механизмов совершенствования системы нематериальной мотивации персонала в ГАУЗ «РКБ им. Н.А. Семашко» предлагается:

1. создать коммуникационное поле, которое будет вовлекать в процесс общения, обеспечивать необходимое взаимодействие.

2. разработать систему конкурсов, которые позволят работникам всех категорий получать бонусы, возможно обеспечивающие и материальное вознаграждение, в связи с чем ориентация в данном мероприятии учитывает направленность на работников всех типов и расширение существующих в данный момент систем мотивации.

Слайд 10

Система предлагаемых конкурсов представлена в таблице на экране.

Таким образом, суммарные затраты на реализацию предлагаемых мероприятий в рамках системы нематериальной мотивации составят: $31614 + 39000 = 70614$ руб./год.

Слайд 11

Можно отметить социальный эффект при внедрении рекомендуемых мероприятий системы нематериального стимулирования:

- работники более комфортно чувствуют себя на рабочем месте, уменьшается число конфликтов, что позволяет совместно решать производственные задачи и повышать эффективности решений.

Плановое увеличение производительности 2,5%, то есть производительность будет составлять $1445,50 * 1,025 = 1481,63$ приема в год.

Стабилизация социальной сферы внутри коллектива позволит воспринимать рабочее место не только как работу, но и как второй дом, где обеспечен комфорт, что влияет на повышении продуктивности работы.

Слайд 12

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.