

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
Восточно-Сибирский государственный университет
технологии и управления
(ФГБОУ ВПО ВСГУТУ)
Институт экономики и права
Кафедра трудового права и правового регулирования
управления персоналом**

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ
на тему:**

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

Выполнил:
фио

Научный руководитель:
фио

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ РАБОТЫ

Цель – изучение методологии мотивации и стимулирования персонала на предприятии.

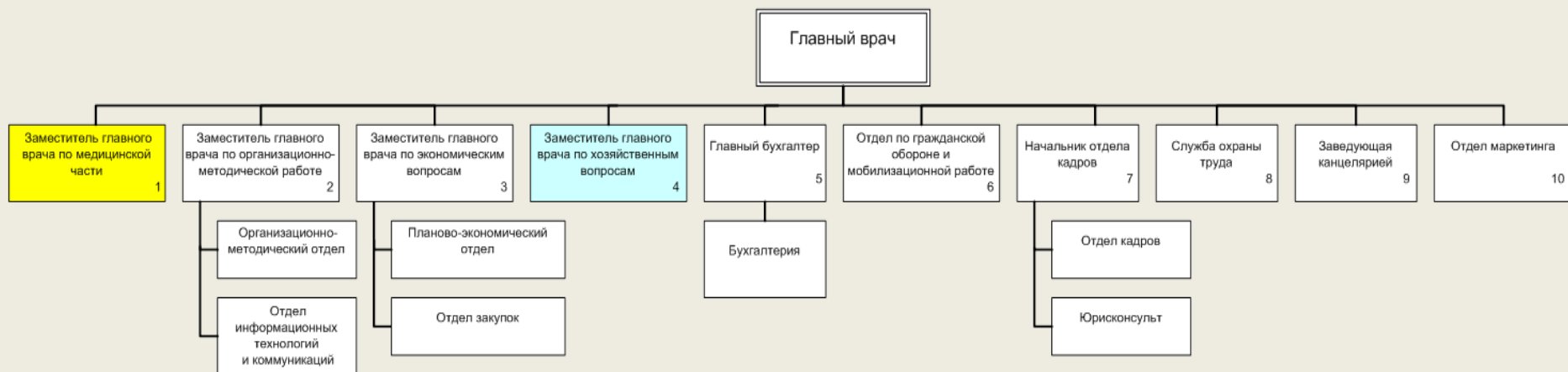
Задачи:

1. Рассмотреть содержательные и процессуальные теории мотивации, а именно сущность системы стимулирования персонала;
2. Определить понятие мотивация труда как элемента и функции управ-ления персоналом;
3. Рассмотреть отечественный и зарубежный опыт;
4. Привести общую характеристику учреждения здравоохранения «Республиканская клиническая больница им. человека Н.А. Семашко» города Улан-Удэ
5. Провести анализ трудовых показателей и стимулирование человека персонала;
6. Разработать и усовершенствовать систему мотивации в государственном автономном учреждении здравоохранения «Республиканская клиническая больница им. Н.А. Семашко» города Улан-Удэ;
7. Провести оценку эффективности предложенных мероприятий

Классификация систем мотивации



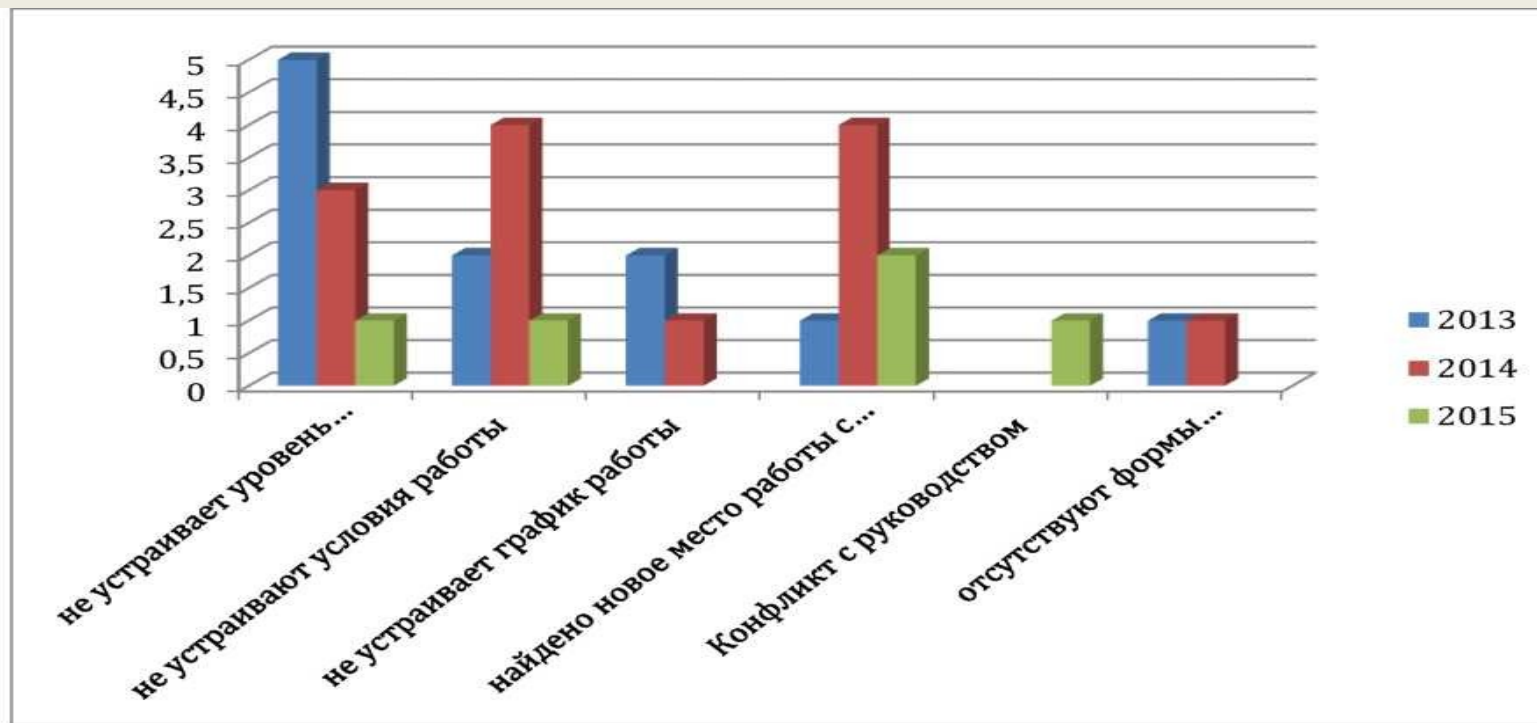
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА



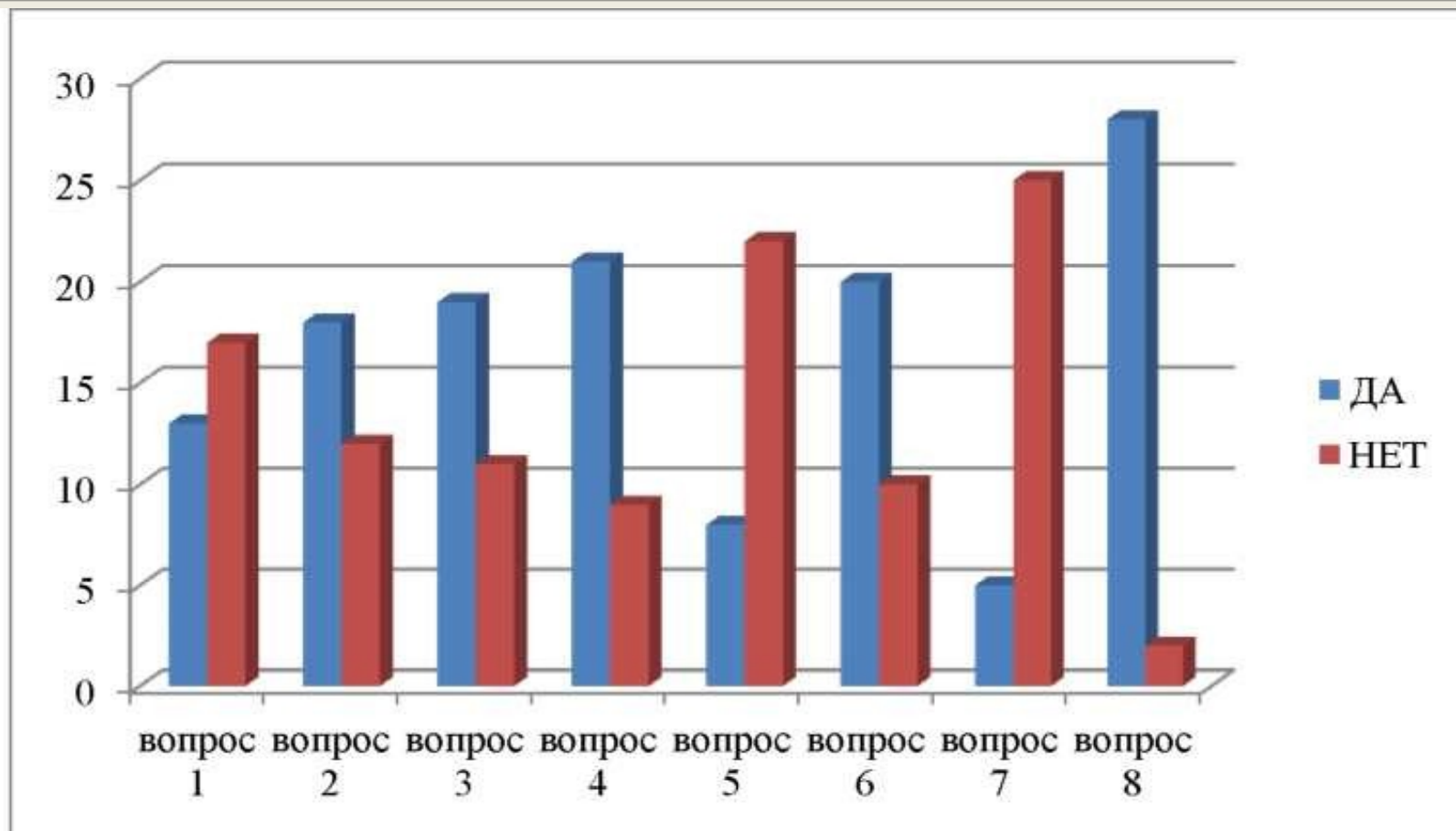
Обеспеченность работниками ГАУЗ «РКБ им. Н.А. Семашко» в 2015-2016 г.г.

профессии	Численность на 31.12.2015 г.	Штатное расписание	% обеспеченности	факт	Численность на 31.12.2016 г.	% обеспеченности
Терапевт	30	30	100,0	30	26	86,7
Лаборант	10	10	100,0	10	10	100,0
Бухгалтер	3	3	100,0	3	3	100,0
Врач-эпидемиолог	1	1	100,0	1	1	100,0
Санитарка	46	45	97,8	46	36	78,3
Врач практики	20	20	100,0	20	16	80,0
Врач-инфекционист	1	1	100,0	1	1	100,0
Хирург	3	3	100,0	3	3	100,0
Медицинская сестра	45	44	97,8	45	39	86,7
Отоларинголог	2	2	100,0	2	2	100,0
Врач-кардиолог	2	2	100,0	2	2	100,0
Врач-невролог	2	2	100,0	2	2	100,0
Врач-невропатолог	2	2	100,0	2	2	100,0
Врач-эндокринолог	2	2	100,0	2	2	100,0
Врач-гастроэнтеролог	2	2	100,0	2	2	100,0
Врач-гинеколог	4	4	100,0	4	4	100,0
Врач-физиотерапевт	1	1	100,0	1	1	100,0
Специалист УЗИ	2	2	100,0	2	2	100,0
Врач-уролог	2	2	100,0	2	2	100,0
Фельдшер	16	16	100,0	16	14	87,5
Административно-хозяйственный персонал	60	58	96,7	60	50	83,3
Итого	256	252	98,4	256	220	85,9

Количество увольнений по разным причинам



Соотношение по степени удовлетворенности первичных ответов в блоке 1



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

- слабая выраженность внутренних человека 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.

**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.

Система внутренних конкурсов ГАОУЗ «РКБ им. Н.А. Семашко»

Внутренний конкурс	Бонус	Мотивация	на реализацию
Лучший работник периода: месяц, человека квартал, год)	Материальное вознаграждение к заработной человека плате (3000 руб.), фотография на человека доске почета «Лучший ра месяца»	Работник получает единовременную де выплату, что эффективно работников инструментального типа, в рамках нематериальной обеспечивается признание его и заслуг, об информируется коллектив. Для работников должны быть обеспе равные возможности участия конкурсах	3000*12=36000 р.
Атрибут статуса	Использование зна отличия для разных направлений, например, лучший слесарь, лучший машинист т.п.	Формируется признание профессионализма конкретного ра что отличает его остальных	Выпуск знаков отличия р. (единоразово)
Проведение конкурсов рабочего времени (фотоконкурсы, кон художественной самодеятельности)	Выставка индивидуальных рисунков, организация концертов пр.	Работники человека получают возможность продемонстрировать свои увлечения, на человека что не всегда есть средства, человека да и возможности	Нулевые
Итого затраты конкурсы для работников, руб./год			39000 р.

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

- работники более комфортно чувствуют себя на рабочем месте, улучшение морально - психологического климата обеспечивает повышенный уровень позитивного настроения при выполнении трудовых обязанностей
- уменьшается число конфликтов, что позволяет совместно решать производственные задачи и повышать эффективности решений
- работники принимают с позитивным настроем систему ценностей, они обеспечивают обратную связь в ответ на заботу организации и руководителей о них.

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

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!