

Здравствуйте, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии. Вашему вниманию представляется выпускная квалификационная работа на тему **«Совершенствование системы мотивации персонала ГБУ "Жилищник района Кунцево"».**

Итак, **актуальность** исследования обосновывается тем, что усложнение всех процессов и непростая рыночная ситуация требуют от персонала максимальной отдачи и минимально возможных вложениях со стороны работодателя. Большое значение в данном контексте имеют вопросы мотивации и стимулирования персонала, которые оказывают значительное влияние на развитие у работников таких важных характеристик их трудовой деятельности, как качество работы, результативность, старание, усердие, настойчивость, добросовестность и т. д. Мотивация персонала позволяет обеспечить оптимальное использование ресурсов, мобилизацию имеющегося кадрового потенциала. Если в организации действуют оптимизированная система планирования, продуманная система контроля, сбалансированная система координации действий, прогрессивная организационная структура, то общий результат функционирования организации будет высоким. Большую роль в профессиональном росте работника может оказать организация, что является отличным мотивационным стимулом. Таким образом управление и стимулирование персонала – та сфера, которая в последние годы усиливает свою значимость.

Целью данного исследования является изучение методов стимулирования труда в системе управления персоналом. Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие **задачи**:

1. изучение теоретических основ управления и стимулирования персонала;
2. исследование системы управления и стимулирования персонала на примере ГБУ «Жилищник района Кунцево»;
3. определение путей оптимизации действующей системы управления и стимулирования персонала.

В свою очередь, **объект** исследования: персонал реально существующей организации. **Предмет** исследования: процессы, происходящие при функционировании системы управления и стимулирования персонала.

Таким образом, стимулирование труда позиционирует себя в качестве материального базиса мотивации персонала. Данный базис, по своей сути, представляет собой комплекс мер, которые применяются со стороны субъекта управления с целью роста показателей эффективности труда сотрудников. Одна из наиболее значимых тенденций развития мировой экономики в современном мире – углубление взаимодействия воспроизводственных структур на различных уровнях и в различных формах. Ключевым ядром любого взаимодействия являются человеческие ресурсы. Иными

словами, кадровое обеспечение организации является первостепенным звеном в механизме его функционирования. Основным систематизирующим элементом социальной политики в любой организации, по сути, является сотрудничество, при котором руководство компании и ее сотрудники, выступая как равноправные партнеры, взаимно дополняют друг друга. Цель такого подхода состоит в единстве компании с целью достижения гарантированных успехов в форме материальных и финансовых результатов с максимальной выгодой за счет концентрации материальных и финансовых ресурсов, привлечения средств для реализации общественно значимых проектов и программ в отраслях экономики, социальной и инновационной сферах. На сегодняшний день, современные организации продолжают формировать свою корпоративную политику, основываясь на своих собственных предпочтениях. Не смотря на предоставленную свободу в данном сегменте, направления и формы внутрикорпоративной социальной политики необычайно схожи и различаются исключительно в том случае, когда речь идет о крупном, среднем или малом бизнесе, а также о так называемых новых и старых компаниях. Анализ конкретных внутрикорпоративных практик, реализуемых сегодня российскими компаниями, позволяет выделить следующие традиционные направления социальной политики:

- повышение профессионально-квалификационного уровня работников;
- формирование корпоративной культуры;
- оздоровление и рекреация работников и членов их семей;
- привлечение и поддержка молодежи, в том числе в образовательных проектах;
- проведение спортивных программ;
- система материальной поддержки;
- организация помощи ветеранам;
- реализация детских программ.

Также сегодня все большее значение приобретает личностно-ориентированная социальная политика компании – использование социальных пакетов и система участия в прибылях. В рамках изучения и анализа современной системы управления и стимулирования персонала была выбрана одна из действующих организаций ГБУ «Жилищник района Кунцево». Ввиду специфики своей работы, внутренняя среда организации также подвержена изменениям в кадровом секторе. Вместе с тем, в ходе анализа были выявлены некоторые недостатки в системе социального взаимодействия с трудовыми ресурсами:

- недостатки в системе нематериального стимулирования;
- недостатки в материальном стимулировании;
- низкий уровень социальной поддержки сотрудников.

Итак, по каждому из проблемных аспектов было предложено решение, нацеленное на минимизацию негативного воздействия каждого проблемного фактора. Ключевым аспектом в работе персонала в контексте поддержания благоприятного психологического климата должен быть осознанный диалог с руководством. Задачей обеих сторон в данном диалоге является достижение обоюдного компромисса. Именно поэтому анкетирование сотрудников, как форма обратной связи – незаменимый инструмент при поддержании благоприятного климата в коллективе. Также важным аспектом является установление и развитие системы социального партнерства в исследуемой организации. При всей привлекательности экономических форм воздействия на мотивацию работников, необходимо применение хорошо себя зарекомендовавших способов немонетарного стимулирования персонала. Таковыми, например, могут являться:

- простые слова благодарности;
- поздравления сотрудников с днем рождения и вручение подарков;
- организация различных образовательных процессов;
- организация спортивных соревнований;
- организация корпоративных праздников с учетом пожеланий персонала;
- официальное поздравление сотрудника с увеличением его трудового стажа еще на один год;
- грамотно организованная профадаптация новых сотрудников и др.

В общем виде необходимо понимать, что эффективного управления трудовым капиталом невозможно добиться без четкого понимания, в полной мере всех тех мотивов, которые являются, в сущности, движущей силой для работников. Именно эта движущая сила стимулирует каждого отдельного подчиненного как часть единой общности к выполнению своих субъективных профессиональных обязанностей. Что касается экономического аспекта, то здесь трудовая потребность должна обеспечить достойный уровень оплаты труда. Проблема обучаемости и компетентности персонала, а также его способности адекватно воспринимать проверку со стороны высшего руководства решается на уровне обучения персонала на корпоративной основе, в то время как текучесть кадров представляется более фундаментальной проблемой и является показателем психологической неудовлетворенности сотрудников.

Таким образом, необходимо еще раз подчеркнуть огромную значимость непосредственно социального партнерства, в контексте планомерной реализации деятельности организации. Именно трудовые ресурсы составляют значительный пласт и двигатель прогресса в компании. А настроения в социуме, в огромной мере влияют на обстановку в окружении. Это является общеизвестным фактором и в доказательствах не нуждается.

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание! Доклад окончен.