

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается диссертация на тему – ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ РАБОТЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ: ОСОБЕННОСТИ И СПЕЦИФИКА.

Слайд 2

Целью работы является исследование технологий мотивации персонала современной компании на примере организации ООО «ЭККО-РОС». Исходя из поставленной цели, в рамках данной работы, предлагается решить задачи, которые представлены на слайде.

Слайд 3

По состоянию на 01.01.2020 г. штат ООО «ЭККО-РОС» составил 31 человек, из них:

- административный персонал – 9 чел.;
- основной персонал – 22 чел.

Изменение их соотношения по годам за последние три года приведены в таблице. Из данных таблицы видно, что среднесписочная численность персонала в 2020 году снизилась против 2019 на 3 человека, темп роста составил 91,17%. Из общего числа работающих в ООО «ЭККО-РОС» в 2020 году (31 человек) персонал распределяется по следующим категориям: руководители – 9 чел.; специалисты – 22 чел.

Слайд 4

Для выявления состояния и проблем системы управления в ООО «ЭККО-РОС» был проведен опрос (см. приложение Б). В опросе принимали участие 20 сотрудников учреждения. Опрос содержит 29 суждений, на каждое из которых опрашиваемый должен проставить балл в соответствии с тем, насколько это суждение реально. Затем подсчитывается общий балл, для чего складываются показатели всех ответов. Данные тестирования дают возможность оценить первый фактор в прямом виде: общий показатель свыше 175 баллов свидетельствует о положительной направленности организационной культуры. Два других фактора можно оценить на основе показателей секций. Далее рассмотрим результаты тестирования, представленные на рисунке. Как показывает рисунок 2.2., по всем секциям полученный средний балл меньше максимального значения более чем в 2 раза. Наименьшее внимание уделяется вопросам мотивации и морали в коллективе, отсутствуют какие-либо инструменты морального и материального стимулирования.

Слайд 5

Для анализа влияния структуры управления и организационной культуры на результаты деятельности, рассмотрим показатели эффективности персонала ООО «ЭККО-РОС». Данные таблицы показывают, что труд на предприятии ООО «ЭККО-РОС» используется достаточно эффективно, при этом значение показателя выработки снижается в анализируемом периоде. Так же необходимо отметить несложность процесса закупки и продаж – основных, о чем свидетельствуют низкие значения показателя трудоемкости.

Слайд 6

В качестве методов исследования в работе применяются следующие. Мотивационный тест Ф. Герцберга. Данная методика включает оценку по двум группам факторов: гигиеническим и мотивационным. Опрашиваемому работнику предлагается 56 утверждений, разбитых на пары (28 вопросов), каждый из которых представляет собой пару противоположных друг другу ситуаций. Персонал должен оценить их исходя из того, какое утверждение ему больше подходит. Суммарная оценка вопроса составляет 5 баллов. Например, что важнее для работника — зарплата или признание. В зависимости от того, какое из утверждений ближе работнику, он выставляет баллы: 5 для зарплате и 0 для признания, 4 для зарплате и 1 для признания, 3 для зарплате и 2 для признания и так далее. Сумма всегда должна равняться 5 баллам (можно использовать только целые числа).

Слайд 7

Методика Ричи—Мартина разработана и апробирована специалистами по подготовке персонала Шейлой Ричи и Питером Мартином для того, чтобы выявлять факторы мотивации, которые высоко оцениваются работником, а также те факторы, которым он придает мало значения как потенциальным источникам удовлетворения выполняемой работой. В рамках методики Ш. Ричи и П. Мартина выделены 12 факторов, которые могут быть использованы как мотиваторы в условиях трудовых коллективов.

Слайд 8

Рассмотрим результаты исследования типа трудовой мотивации участников исследования по методике В.И. Герчикова. В результате исследования основных типов профессиональной мотивации было выявлено следующее: у рабочих основным типом профессиональной мотивации является инструментальный тип, относящийся также к достижительному типу мотивации. Сотрудников с таким типом мотивации интересует прежде всего цена труда, а не его содержание, важна обоснованность цены, важна способность обеспечить свою жизнь самостоятельно.

Слайд 9

Для оптимизации системы мотивации в ООО «ЭККО-РОС» необходимо разрешение всех выявленных проблем, представленных во второй главе данного исследования. Для этого следует выстроить чёткую линию по организации работы с персоналом, возложив эти обязанности на конкретного человека. Рассмотрим общую схему мероприятий, которые позволят оптимизировать систему адаптации и мотивации персонала на предприятии на рисунке.

Слайд 10

Мотивация персонала в ООО «ЭККО-РОС» является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации – это получения максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия. Для оценки результатов экспериментальной работы предлагается применение методик, указанных в п. 2.1. Результаты итогового тестирования сотрудников ООО «ЭККО-РОС» по методике Ф. Герцберга представлены в таблице. Как показывают данные таблицы, главное место среди гигиенических факторов у сотрудников ООО «ЭККО-РОС» по результатам экспериментальной работы занимает сотрудничество в коллективе. Первичное обследование персонала показало, что финансовые мотивы занимали первое место среди мотивов. По результатам прохождения разработанного тренинга, мотивы значительно изменились.

Среди мотивационных факторов произошли следующие изменения: ответственность занимает второе место среди мотивов, первое место для сотрудников представляет карьера, возможность карьерного роста.

Слайд 11

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.