

Иванова Александра Ариановна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье рассматривается совершенствование системы мотивации для улучшения работы персонала. В данном случае автор рассмотрел эту проблему на примере районного жилищно-коммунального хозяйства Республики Саха (Якутия).*

***Ключевые слова:** мотивация, персонал, система, совершенствование.*

Актуальность работы проявляется в том, что путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком.

От мотивации сотрудников отдела кадров зависит мотивация всего персонала организации, так как от мотивации исполнителей, зависит насколько эффективно, будет выполнена работа. Для определения мотивации сотрудников отдела кадров мы провели исследование на основе метода «12 факторов» – Ш. Ричи и П. Мартина.

В исследовании участвовали 3 респондента:

1. Начальник отдела кадров.
2. Заместитель начальника отдела кадров.
3. Ведущий специалист отдела кадров.

Респондентам был предложен опросник, состоящий из 33 вопросов, при анализе ответов, которых можно выявить факторы мотивации, которые высоко

оцениваются работником, а также те факторы, которым респонденты придают мало значения как потенциальным источникам удовлетворения выполняемой работы.

Ответы были вписаны респондентами в специальный бланк ответов и на второй стадии производим статистическую обработку ответов. Подводим итог по 12 факторам мотивации отдела в целом и каждого работника в отдельности, данные сводим в диаграммы.

Совместим мотивационные профили респондентов в единую диаграмму:

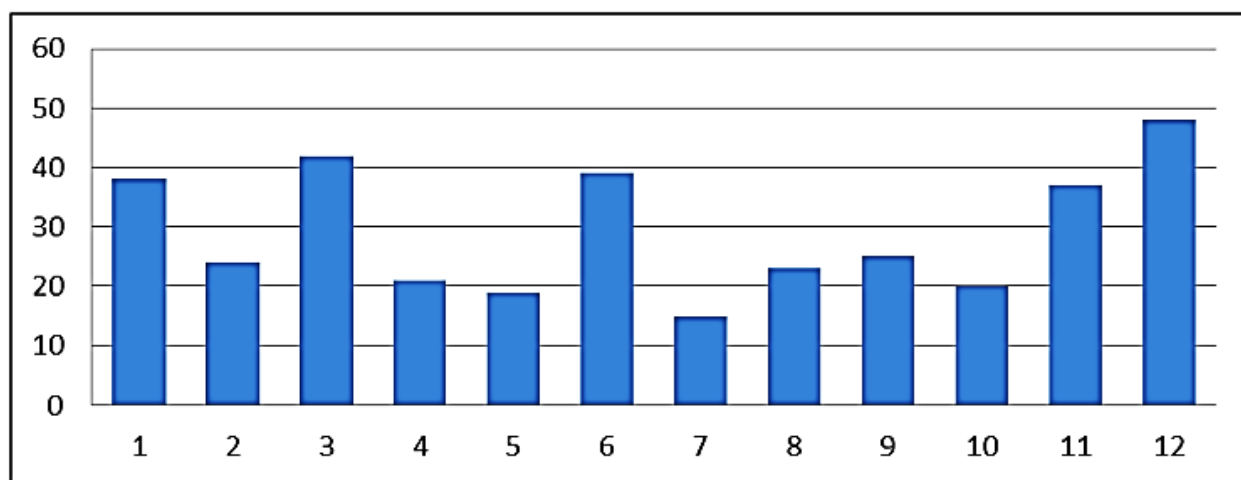


Рис. 5. Мотивационный профиль отдела

Из совмещенной диаграммы видно, что в отделе фактор №12 – интересная и полезная работа, имеет наибольшее значение (48), а наименьшее (15) фактор №7 – потребность ставить для себя сложные цели и достигать их. На втором месте по важности стоит фактор №3- потребность в четком структурировании работы, наличие обратной связи и информации, снижение неопределенности, установление правил и директив. Почти одинаковые значения у факторов №1- потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, №6 – потребность в завоевании признания со стороны других людей и №11 – Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности.

Проанализировав полученные результаты, можем сказать, что сотрудники отдела заинтересованы в полезности своей работы и признания со стороны других людей. Это говорит о том, что они стараются и хотят быть полезными. Этого

они, достигнут благодаря эффективному выполнению своих функций, в том числе по мотивации персонала. Также сотрудники отдела нуждаются в четком структурировании своей работы, установлении правил и директив. Это подтверждает, что необходимо разработать соответствующий документ по мотивации персонала для четкой регламентации и эффективного выполнения данной функции.

Должна быть разработана система оценивания личного вклада работника. Важно, чтобы новая система стимулирования труда была простой для понимания работника.

Список литературы

1. Иванов М.С. Мотивация поведения и иные факторы, влияющие на эффективность управления персоналом фирмы // Проблемы теории и практики управления. – 2016. – №6.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2014. – 447 с.
3. Слиняков Ю.В. Менеджмент в жилищно-коммунальном хозяйстве: Учебник. – М.: Финансы и статистика; Инфра-М, 2015. – 352 с.
4. Официальный сайт Министерство жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Саха (Якутия) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [//sakha.gov.ru/node/60114//](http://sakha.gov.ru/node/60114//)