

Анализ системы стимулирования и мотивации персонала в ОАО «САХАЭНЕРГО»

ОАО «САХАЭНЕРГО»

Длительность оценки качества трудовой жизни и заработной платы сотрудников в ОАО «Сахаэнерго» была исследована по методике Ю.М. Орлова. Она позволила определить:

- ведущие мотивы (интерес и потребности) работников;
- выявлены потребности в выразительности и потребности в качестве работы в достижении и успехах.

В таблице 1 представлены особенности организации и социальная структура сотрудников в ОАО «Сахаэнерго» и приоритетные направления деятельности.

Таблица 2 - Особенности организации и социальная структура в и связанные с ними особенности и персоналом

Особенности организации и социальная структура	Специфика мотивации и трудовая деятельность персонала
Факторы, которые не способствуют развитию кадровой политики	на мотивационную трудовую деятельность персонала
Трудовая деятельность носит коллективный характер.	Каждый сотрудник знает, что собственное благополучие и уверенность в завтрашнем дне зависят от эффективности работы, а также его индивидуальной ответственности.
Сокращение заработной платы в большей части сотрудников по сравнению с недавним периодом.	Необходимо постоянно осуществлять работу по поиску новых методов формирования мотивации, а также укрепление и совершенствование материальной роли вознаграждения.
Влияние специфических (экстремальных и особых) факторов в сфере труда	Эффективная мотивация необходима как инструмент повышения эффективности устойчивости коллектива
Высокая ответственность и престижность работы привлекают персонал, решившийся на профессиональные изменения	Повышение заинтересованности и мотивации персонала, с помощью материальной (но не только) стимуляции (в виде заработной платы, премий, опций и т.д.) и нематериальной (в виде признания, уважения, возможности самореализации) способствует повышению производительности и эффективности работы.
Осуществление на постоянной основе (уложившись в) предлаемых услуг, внедрение новейших компьютерных технологий	Необходимо осуществлять работу по поиску новых методов формирования мотивации на рабочем месте, у работников квалификация и повышение квалификации, функционирование сотрудников в (профессиональном) аттестационном и тестировании

Фа кто р ы, кото р ые кос ве н но в л и яют на мот и ва ц ию т ру да и у п ра в ле н ие пе р со на ло м	
На л ич ие в ра м ках о д но го уч ре ж де н и я со ве р ше н но ра з н ых по фу н к ц и я м и от рас ле во й п р и на д ле ж ност и се кто ро в, от де ло в, по д ра з де ле н и й	Ис пол ь зо ва н ие ра з лич н ых по دخо до в к у п ра в ле н и ю ка д ра м и в за в ис и мост и от ко н к рет но го по д ра з де ле н и я, от де ла, в и да де яте л ь ност и и п р.
В ысо ка я сте пе н ь с пе ц и а л ь н ы х за ц и и	Эффе кт и в но по д де р жа н ие и ра з в ит ие го р и зо нт а л ь н ых с в я зе й ме ж ду от де ла м и по д ра з де ле н и я м и - нефо р ма л ь н ых фо р ма л и зо ва н н ых
Ос но во й ра бот ы я в л яетс я и нте л ле кту а л ь н ы й к ва л и ф и ц и ро ва н н ы й т ру д, кото р ы й мо ж но на з ват ь о п ре де л яю щ и м, обес печ и ваю щ и м ус пех ко н ку рен т но й бо р ь бе, фа кто ро м	Необхо д и м ы ме ха н и з м ы, кото р ые б ы ст и му л и ро ва л и не то л ь ко дост и же н ие о п ре де ле н н ых ре зу л ьтат ов т ру да, но мот и в и ро ва л и б ы и нте л ле кту а л ь н ую и т во рчес кую а кт и в ност ь ра бот н и ко в

На предприятии осу ществ ля етс я п л а н о м е р н а я ра бот а с
 ка д ра м и, с ре зе р во м д л я в ы д в и же н и я на
 ру ко во д я щ ие до л ж ност и. О на ст ро итс я на
 не с ко л ь к их о р га н и за ц и о н н ых фо р ма х:

- по д гото в ка ка н д и д ато в на в ы д в и же н ие по
 и н д и в и ду а л ь н ы м п л а н а м;
- обуче н ие на с пе ц и а л ь н ых ку р са х;
- ста ж и ро в ка на соот вет ст в ую щ их до л ж ност я х.

В соот вет ст в и и с в ы ше и з ло же н н ы м, сто ит от мет ит ь,
 что у ОАО «Саха э не р го» ест ь не кото р ые п роб л е м ы:

- за ра бот на я п л а т а не со все м соот вет ст вует о ж и да н и я м
 ра бот н и ка;
- ОАО «Саха э не р го» не достат оч но у де л яет в н и ма н и я
 ме ра м не мате р и а л ь но го ст и му л и ро ва н и я;
- досту п к И нт ра н ет- по р та лу и э л е кт ро н но й почте
 и ме ют не все сот ру д н и к и;
- б ла го п р и ят н ы й п с и хо л о г ичес к и й к л и мат в
 ко л ле кт и ве по д де р ж и ва етс я не до л ж н ы м
 об ра зо м.

На ос но ве п ро ве де н но го а на л и за б ы л и в ы ве де н ы
 ос но в н ые не достат к и ко р по р а т и в но й ку л ь ту р ы ОАО
 «Саха э не р го»:

- Не до во л ь ст во бо л ь ш и н ст ва пе р со на ла
 ус ло в и я м и ра бот ы;
- Нет об р а т но й с в я з и с ру ко во д ст во м;
- У ва же н ие и п р и з на н ие со сто ро н ы ру ко во д ст ва
 осу ществ ля етс я не в по л но й ме ре и л и вооб ще не
 осу ществ ля етс я;

П ро а на л и з и ро ва в су ществ ую щ ую с исте му

стимулирующая в ОАО «Сахэнерго», возможно следовать в выводе, что для повышения качества работы персонала необходимо и совершено в отношении системы нематериальной стимулирующей. Выявленные проблемы позволяют предположить некоторые мероприятия по улучшению системы нематериальной стимулирующей ОАО «Сахэнерго», которые представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Основные мероприятия по совершенствованию системы нематериальной стимулирующей в организации

Проблемы	Мероприятия, направленные на решение выявленных проблем
Отсутствие сплоченности коллектива ОАО «Сахэнерго»	Смотрокурсор профессионализма мастеров
Неудовлетворительные условия труда ОАО «Сахэнерго»	Оборудование помещений отдыха
Отсутствие обратной связи о результатах деятельности ОАО «Сахэнерго»	Коллективные совещания, собрания, празднование Дня Энергетика

В нематериальном стимулирующей и следует учитывать следующие факторы:

- повышение статуса работника в его собственных глазах и коллективе;
- выявление особенностей, творческих, сложных, важных заданий, требующих полной отдачи;
- при привлечение подчиненных к процессу управленческой деятельности, делегирование прав и полномочий;
- стимулирующая карьерного роста подчиненных.

При этом очень важно, чтобы оценка персонала проводилась не просто так, а давала видимый результат работнику. Переменное соотношение на более высокое должности является одними из сильнейших мотивов эффективной работы. Для этого необходимо регулировать, желательное не реже одного раза в год, проанализировать повышение и переменное соотношение в другом отделе и

даже от деятельности. Таким образом, все оставшиеся работниками будут старейшими достижь того же результата, и работа перейдет действительной эффективной.

Рассчитаем предположительный эффект от внедрения передовых мероприятий в таблице 4.

Таблица 4 - Предположительный эффект от внедрения передовых мероприятий

Предлагаемые мероприятия	Предположительный эффект	
	Для организации	Для персонала
Премии вознаграждение	Повышение производительности труда	Заинтересованность в результатах
Доплата за стаж	Закрепление работников организации	Заинтересованность в производительности, предпринятых чувствительных работ
Примизы, похвала, занесение на Доску почета	Лояльность работников	Стимул побуждению эффективной работы
Привчастность к делам трудового коллектива	Улучшение работы в группе	Удовлетворение трудовой деятельности
Подарки на праздники	Повышение авторитета у работников	Примизнательным в нем, руководству

Подводя итог, следует отметить, что в целом стимулирование работников от деятельности довольноно общирно и разнообразно, однако, присутствуют такие моменты, которые требуют более глубокого внимания. Если подкорректировать и изменить процесс стимулирования и дополнить их более новыми и советскими, то главные показатели эффективности работы перейдут поднимутся до небывалых высот, что принесет руководство

периоды, а сотрудники более высокие заработные платы и, следовательно, больше стимулы для качественной работы.

Список литературы:

1. Официальный сайт ОАО «Сахаэнерго» [Электронный ресурс] – Режим доступа – URL: <http://www.sakhaenergo.ru/>
2. Шапиро С.А. Мотивация; ГроссМедиа, РОСБУХ - Москва, 2008. - 224 с.
3. Кошелев А.Н. Эффективная мотивация торгового персонала; Дашков и Ко - Москва, 2014. - 224 с.