

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 на методике Ю.М. Орлова. Она позволяет определить:

- ведущие мотивы (интерес и потребности) работников;
- выявление потребности в выразительности и потребности как ждого работника в достижении и успеха.

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

Таблица 2 - Особенности организации и социальная структура в и своей жизни с сотрудниками и персоналом.

Особенности организации и социальная структура	Специфика мотивации и труда персонала
Факторы, которые не способствуют развитию персонала	Управление персоналом
Трудовая деятельность носит коллективный характер.	Как ждый сотрудник знает, что собственное благополучие и уверенность в завтрашнем дне зависят от эффективности работы, а также его имени и должности.
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 стимуляции.
Влияние специфических (экстремальных и особых) факторов в сфере труда	Эффективная мотивация необходима как инструмент повышения эффективности и устойчивости коллектива
Высокая ответственность и престижность работы (прежде всего, климатическая и приносящая высокие доходы)	Повышение заинтересованности (на примере, с помощью материальной мотивации (стимулирование заработной платы) в безработицы и проблемных ситуациях и максимализации в заработной плате и решении
Осуществление на постоянной основе (уложившись) предрасполагаемых условий, необходимых для комфортных технологий и пр.	Необходимо осуществлять работу по стимулированию сотрудников на рабочем месте, улучшить условия работы и повысить мотивацию сотрудников (проверка и аттестация и тестирование)

<p>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</p>	<p>Ис по л ь зо ва н ие ра з лич н ых по дхо до в к у п ра в ле н ию 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.</p>
<p>На л ич ие в ра м ках од 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</p>	<p>Эффе кт и в но по д де р жа н ие и ра з в ит ие го р и зо н та 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</p>
<p>В ысо ка я сте пе н ь с пе ц и а л и за ц и и</p>	<p>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 ную и т во рчес кую а кт и в ност ь работ н и ко в</p>
<p>Ос но во й работ 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 в ко н ку рен т но й бо р ьбе, фа кто ро м</p>	

На предприятии осу ществ л яетс я п л а н о м е р н а я работа 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. Она ст ро итс я на неск о л ь к их о р га н и за ц и о н н ых фо р мах:

- 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 рсах;
- ста ж и ро в ка на соот ветст в ую щ их до л ж ност ях.

В соот ветст 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 работ на я п л а т а не со все м соот ветст вует о ж и да н и я м работ 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 не т- по р та лу и э л е кт ро н но й почте и меют 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 вае тс 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 ьт у р ы ОАО «Саха э не р го»:

- Не до во л ьст во бо л ь ш и нст ва пе р со на ла ус ло в и я м и работ ы;
- Нет об р а т но й с в я зи 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 л яетс я не в по л но й ме ре и л и вооб ще не осу ществ л яетс 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 настоящее время. Выявленные проблемы позволяют предположить некоторые мероприятия по улучшению системы стимулирования ОАО «Сахэнерго», которые представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Основные мероприятия по совершенствованию системы стимулирования в организации

Проблемы	Мероприятия, направленные на решение выявленных проблем
Отсутствие сплоченности коллектива ОАО «Сахэнерго»	Смотр-курсы профессиональной мастерства
Неудовлетворительные условия труда ОАО «Сахэнерго»	Оборудование помещений отдыха
Отсутствие обратной связи о результатах деятельности ОАО «Сахэнерго»	Коллективные совещания, собрания, парламентские дни Энергетика

В нематериальном стимулировании следует учитывать следующие факторы:

- повышение статуса работника в его собственных глазах и коллективе;
- выявление особенностей, творческих, сложных, важных заданий, требующих полной отдачи;
- при привлечении подчиненных к процессу управления предприятием, делегирование прав и полномочий;
- стимулирование карьерного роста подчиненных.

При этом очень важно, чтобы оценка персонала проводилась не просто так, а давала видимый результат работнику. Переменное соотношение на более высокие 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
Призы, похвала, занесение на Доску почета	Лояльность работников	Стимул побуждений эффективной труду
Привлекательность условий труда коллегам	Улучшение работы в группе	Удовлетворение потребности
Подарки на праздники	Повышение авторитета у работников	Принципиальность в принятии решений

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 до небывалых высот, что принесет руководство

■ п ■ р ■ и б ■ ы ■ л ■ ь, а с о т ■ р у ■ д ■ н ■ и ■ к а ■ м б о ■ л е е ■ в ■ ы с о ■ к ■ и е ■ з а ■ р а б о т ■ н ■ ы е ■ п ■ л а т ■ ы ■ и, с ■ л е ■ д о ■ в а т е ■ л ■ ь ■ н о, б о ■ л ■ ь ■ ш ■ и е ■ с т ■ и ■ м у ■ л ■ ы ■ д ■ л ■ я ■ к а ч е с т ■ в е ■ н ■ н о ■ й ■ р а б о т ■ ы.

Список литературы:

1. Официальный сайт ОАО «Сахаэнерго» [Электронный ресурс] – Режим доступа – URL: <http://www.sakhaenergo.ru/>
2. Шап ■ и ■ р о С.А. М о т ■ и ■ в а ■ ц ■ и ■ я; Г ■ р о с с М е ■ д ■ и а, Р О С Б У Х - М о с ■ к ■ в а, 2008. - 224 с.
3. К о ■ ш е ■ л е ■ в А.Н. Э ф ф е ■ к т ■ и ■ в ■ н а ■ я ■ м о т ■ и ■ в а ■ ц ■ и ■ я т о ■ р ■ г о ■ в о ■ г о ■ п е ■ р с о ■ н а ■ л а; Д а ■ ш ■ к о ■ в ■ и К о - М о с ■ к ■ в а, 2014. - 224 с.