

# Примеры положений о конкурсе на молодого лучшего сотрудника



## ООО «Нефтьсервисхолдинг»

- В конкурсе могут участвовать молодые специалисты, вносящие заметный вклад в развитие Холдинга. Их должны выдвинуть руководители подразделений.
- Конкурс является ежегодным.
- Конкурс проводится в трех номинациях: "Активность, креативность, инициативность"; "За высокие достижения в сфере профессиональной деятельности"; "Прорыв года".
- В каждой номинации может быть не более одного победителя.
- Конкурсанту необходимо отправить заявку с содержанием 1.отзывы о работе кандидата 2. отчет кандидата 3. анкета .
- В течении 3 недель комиссия на заседании принимает решение по результатам г
- Награждение победителей Конкурса проводится в торжественной обстановке. Вид и размер награждения определяется Комиссией.



## ОАО «Северсталь»

- В конкурсе могут участвовать молодые работники до 35 лет из любого подразделения предприятия.
- Конкурс включает в себя 3 задания : Теоретическое, По охране труда и промышленной безопасности и Творческий номер.
- Для оценки используется бальная система и разработаны определенные критерии.
- Победителями конкурса становятся участники, набравшие большее число баллов во всех конкурсных заданиях.
- Победителям конкурса, занявшим первое, второе и третье места, вручаются дипломы первой, второй и третьей степени соответственно и денежное вознаграждение

# Примеры положений о конкурсе на молодого лучшего сотрудника

## ЗАО «Моспромстрой»

- К участию в Конкурсе допускаются молодые специалисты с высшим и средне-специальным образованием в возрасте до 30 лет включительно, работающие в организациях ЗАО "Моспромстрой".
- На конкурс допускаются работы, выполненные самостоятельно молодым или несколькими молодыми специалистами а также работы выполненные под руководством специалистов
- Конкурс проводится в два этапа.  

На первом этапе производится сбор заявок участников.

На втором этапе предложения участников дорабатываются специалистами с возможностью привлечения внешних экспертов.
- Победителям Конкурса вручаются дипломы и выплачиваются премии.
- Затраты, связанные с проведением конкурса, финансируются за счет , согласно смете расходов на подготовку и проведение конкурса «Лучший молодой специалист – 2007».



# Методики исследования мотивации молодых сотрудников

- Методика «Иерархия потребностей» (модификация И.А. Акиндиновой)
- Опросник для определения «источников мотивации» (*Motivation Sources Inventory — MSI*, авторы — Джон Барбуто (*John Barbuto*) и Ричард Сколл (*Richard Scholl*))
- Анкета для изучения мотивации

# Методика «Иерархия потребностей» (модификация И.А. Акиндиновой)

Методика предназначена для выявления актуальности базовых потребностей: материальных, потребности в безопасности, в самовыражении (самоактуализации). С помощью данной методики можно выявить важнейшие потребности-мотиваторы сотрудников. Знание таких потребностей позволяет руководителю эффективно строить систему мотивации в рабочей группе.

Методика допускает индивидуальное и групповое использование. В случае группового обследования число участников не должно превышать 15 человек. Каждому обследуемому должно быть предоставлено отдельное место для выполнения задания. Длительность заполнения не более 20-25 минут. Если в процессе работы у обследуемого возникнут вопросы, психолог должен дать разъяснения.

# Опросник для определения «источников мотивации» (*Motivation Sources Inventory — MSI*, авторы — Джон Барбуто (*John Barbuto*) и Ричард Сколл (*Richard Scholl*))

Всего выделено пять таких источников:

1. **Внутренние процессы:** желание получать удовольствие и наслаждение от процессов деятельности.
2. **Инструментальная мотивация:** желание осязаемых внешних вознаграждений, таких как плата, премии и т. п.
3. **Внешняя концепция Я:** желание принятия и поддержания своих черт, компетентности и ценностей со стороны других индивидуумов или референтной группы.
4. **Внутренняя концепция Я:** желание отвечать собственным стандартам черт, компетентности и ценностей.
5. **Интернализация цели:** желание достигать целей, соответствующих интернализированным (присвоенным, ставшими внутренними) ценностям.

# Опросник для определения «источников мотивации» (*Motivation Sources Inventory — MSI*, авторы — Джон Барбуто (*John Barbuto*) и Ричард Сколл (*Richard Scholl*))

Знание источников мотивации позволяет менеджеру по персоналу составить, образно говоря, «мотивационную карту» сотрудника. У каждого человека (как и у группы людей) можно выявить все источники мотивации, но степень их выраженности будет различна. Информацию о выявленных запросах (потребностях) — после их ранжирования — можно использовать при разработке комплекса мероприятий по мотивации сотрудников. Способы удовлетворения одного и того же запроса могут варьироваться в зависимости от имеющихся средств, времени, корпоративной культуры, стадии развития компании и других факторов.

Процедуры заполнения опросника и подсчета результатов легки в применении и не требуют много времени.

В итоге получается своего рода карта выраженности источников мотивации (отдельного сотрудника или целой группы). Например, в форме диаграммы.