

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение
высшего профессионального образования
Сибирский государственный университет путей сообщения**

КАФЕДРА «СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

**КУРСОВОЙ ПРОЕКТ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

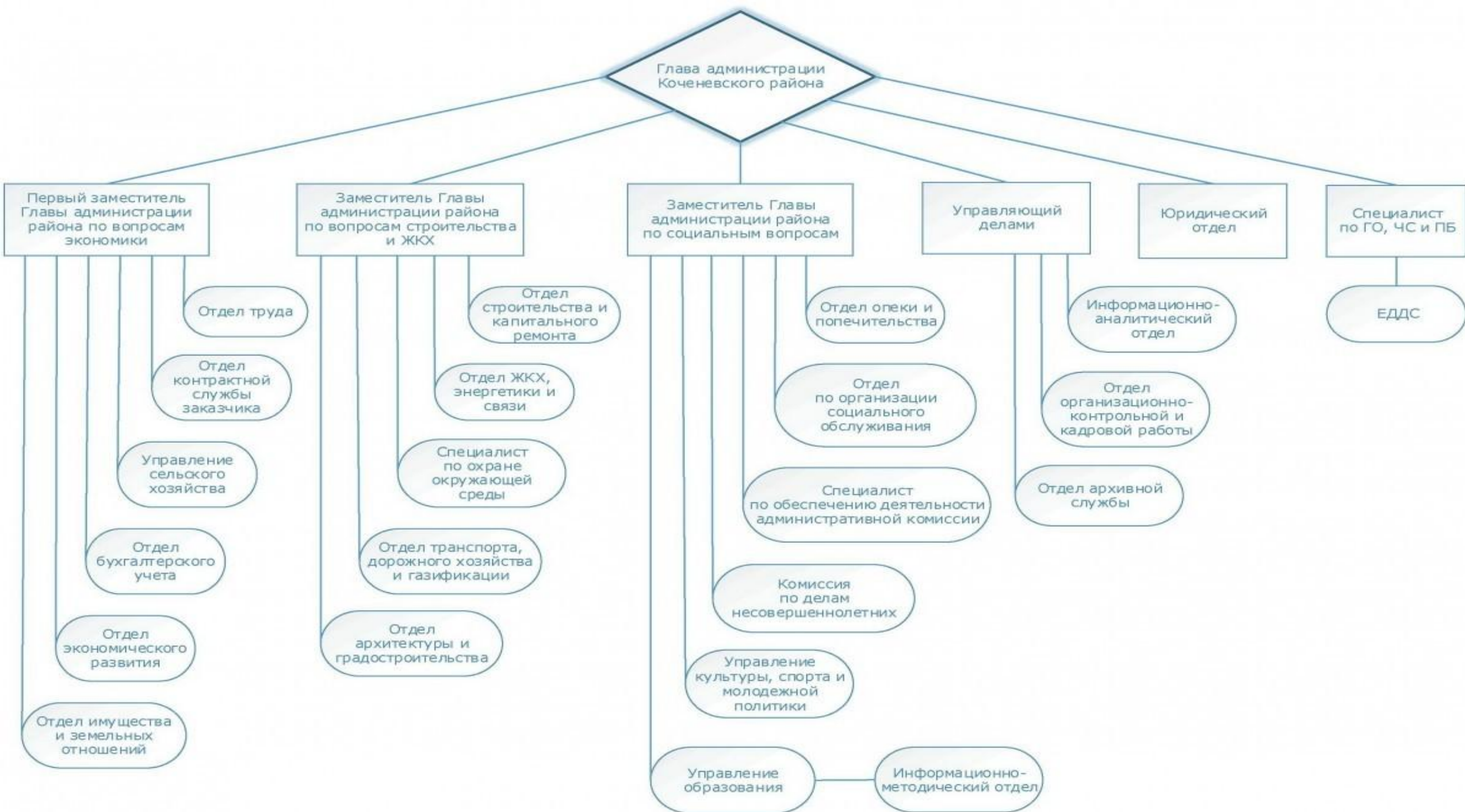
МОТИВАЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Руководитель
Старший преподаватель
Илларионова Ю.Г.

Разработал
Студент гр. БУП-211
Кутафина В.В.

ЦЕЛЬ, ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

- Цель работы: разработать рекомендации по совершенствованию мотивации управленческой деятельности в администрации Коченёвского района.
- Объект исследования: мотивация руководителей.
- Предмет исследования: мотивация руководителей в администрации Коченёвского района.



ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА АДМИНИСТРАЦИИ КОЧЕНЁВСКОГО РАЙОН НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ В 2014 – 2016 ГГ.

Год	Численность (чел.)	% к предыдуще му году, (%)	Высшее руководяще е звено, (чел.)	Среднее руководяще е звено, (чел.)	Низшее руководяще е звено, (чел.)	Специалисты , (чел.)
2014	78	100	5	14	15	44
2015	83	106	5	15	17	46
2016	85	102	5	17	20	43

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА АДМИНИСТРАЦИИ КОЧЕНЁВСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ

Уровень образования	2014		2015		2016	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Высшее	54	69,23	57	68,67	58	68,24
Неоконченное высшее	10	12,82	12	14,46	12	14,12
Среднее-специальное	12	15,38	12	14,46	13	15,29
Общее среднее	2	2,56	2	2,41	2	2,35
ИТОГО	78	100,00	83	100,00	85	100,00

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА АДМИНИСТРАЦИИ КОЧЕНЁВСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ ПО СТАЖУ РАБОТЫ

Стаж работы	2014		2015		2016	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
До 1 года	12	15,38	14	16,87	15	17,65
От 2 до 5 лет	8	10,26	10	12,05	10	11,76
От 6 до 10 лет	17	21,79	19	22,89	20	23,53
От 10 до 15 лет	16	20,51	14	16,87	15	17,65
От 15 до 20 лет	18	23,08	19	22,89	20	23,53
Свыше 20 лет	7	8,97	7	8,43	5	5,88
ИТОГО	78	100,00	83	100,00	85	100,00

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ АДМИНИСТРАЦИИ КОЧЕНЕВСКОГО РАЙОНА

Служащим администрации Коченёвского района (согласно федерального и регионального законодательства) должны обеспечиваться следующие мотивационные факторы, гарантии:

- ✓ своевременная и в полном размере выплата денежного содержания (вознаграждения);
- ✓ отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ✓ возможность замещения должностей гражданской службы и должностей муниципальной службы при ликвидации государственного органа или муниципального органа или при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе и должностей муниципальной службы в муниципальном органе;
- ✓ единовременная помощь, выходное пособие, иные пособия и выплаты, установленные федеральным законодательством либо законодательством субъектов Российской Федерации;
- ✓ медицинское и санаторно-курортное обслуживание либо специальное медицинское страхование гражданского служащего и муниципального служащего, в том числе после выхода на пенсию за выслугу лет, и членов их семей.

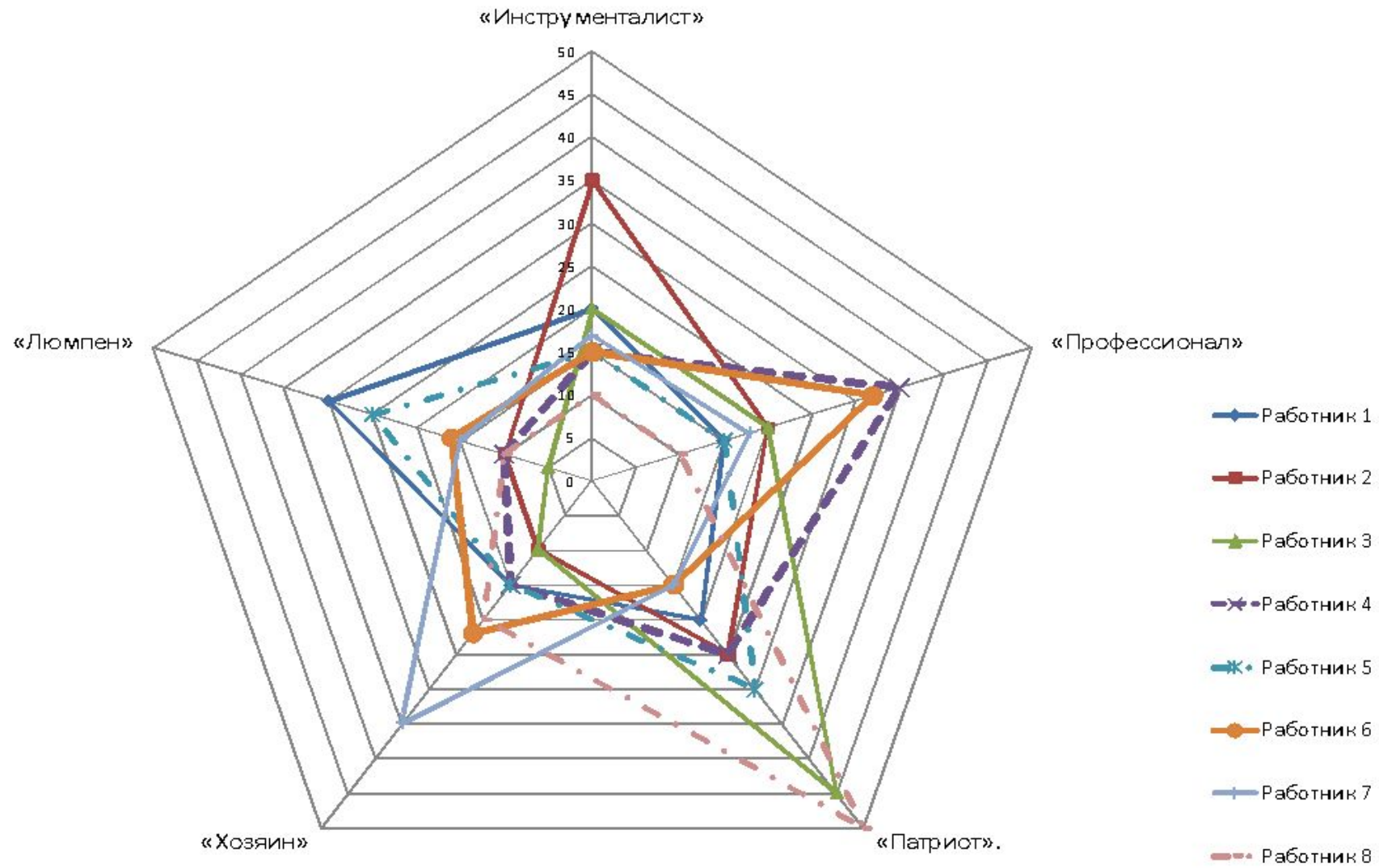
Денежное вознаграждение муниципальным служащим в связи с юбилеями или выслугой лет на муниципальной службе выплачивается в размере оклада денежного содержания. Выплата денежного вознаграждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного Администрацией Коченевского района. За успешное и добросовестное исполнение муниципальным служащим, должностных обязанностей, продолжительную и безупречную службу, выполнение заданий особой важности и сложности могут устанавливаться следующие виды поощрений:

- ✓ благодарность;
- ✓ объявление благодарности с денежным поощрением;
- ✓ награждение ценным подарком;
- ✓ награждение почетной грамотой Администрации городского поселения;
- ✓ денежное вознаграждение в связи с юбилеями и выслугой лет.

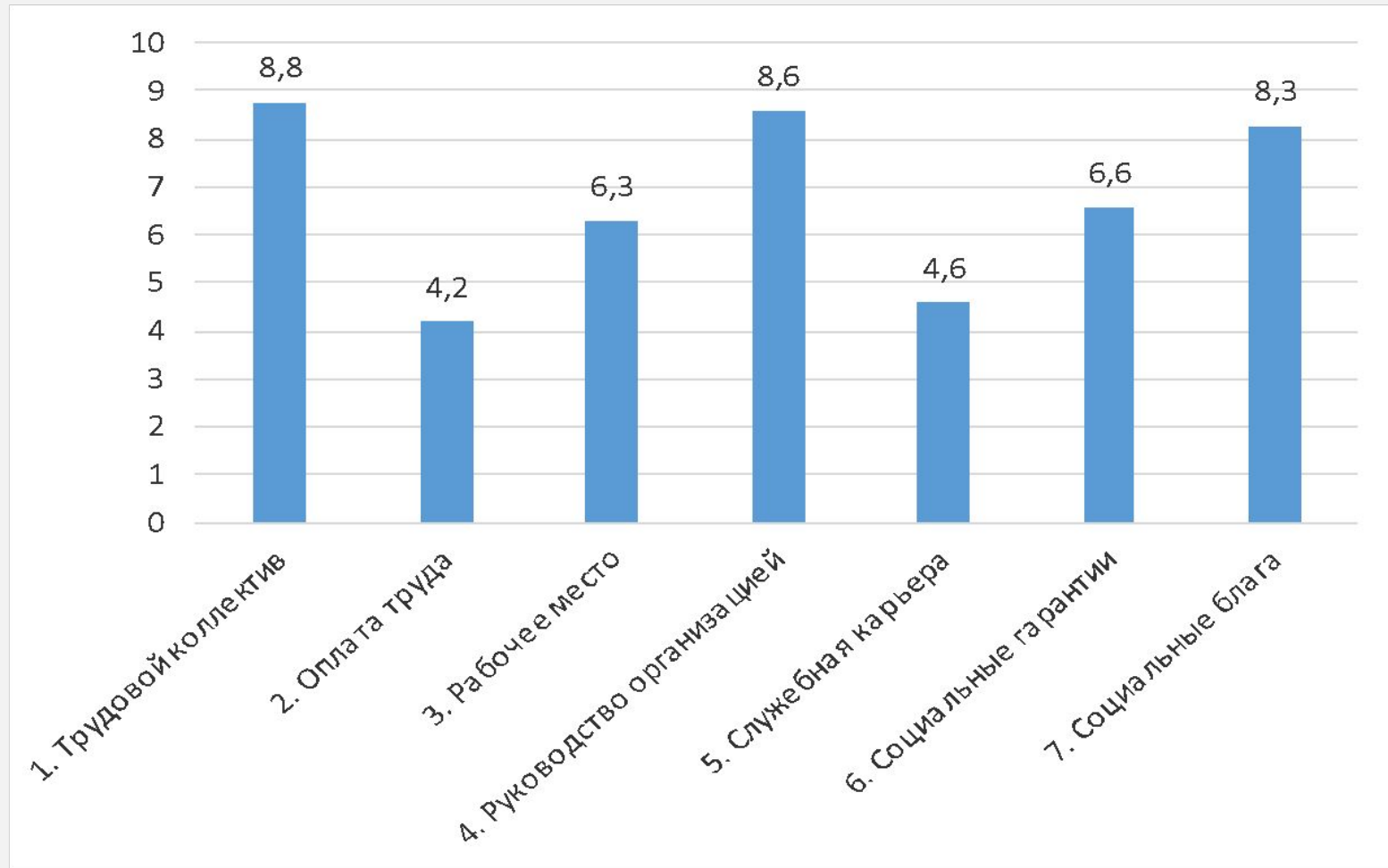
Юбилейными датами считаются:

- ✓ юбилейные даты рождения - 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения;
- ✓ выслуга лет на муниципальной службе или выслуга лет - 20 лет и далее каждые последующие 5 лет.

Название диаграммы



ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПО МЕТОДИКЕ А.П. ЕГОРШИНА



Метод исследования	Выявленные достоинства	Выявленные недостатки
Анализ документов	Система мотивации труда служащих полностью регламентирована, оговорены оклады, премии, критерии премирования.	Нет положение о мотивации руководящих работников за результаты труда, за вклад в развитие муниципального образования.
Изучение мотивационного профиля	Можно сделать вывод о том, что среди опрошенных присутствуют представители различных мотивационных типов.	У части работников наблюдается «люмпенизированный» тип мотивации. Люди с мотивацией данного типа не могут эффективно осуществлять свою деятельность, тем более на руководящих постах.
Анализ удовлетворенности трудом	Высокая удовлетворенность трудовым коллективом, руководством организацией, социальными гарантиями и социальными благами.	Низкая удовлетворенность оплатой труда и служебной карьерой является проблемой для организации.
Оценка вовлеченности персонала	Часть руководителей имеет высокий уровень вовлеченности.	У 50% руководителей отмечен низкий уровень вовлеченности.

Метод исследования	Выявленные недостатки	Предложения по совершенствованию
Анализ документов	Нет положений о мотивации руководящих работников за результаты труда, за вклад в развитие муниципального образования.	Разработка локальных актов, призванных регламентировать мотивацию труда руководителей.
Изучение мотивационного профиля	У части работников наблюдается «люмпенизированный» тип мотивации. Люди с мотивацией данного типа не могут эффективно осуществлять свою деятельность, тем более на руководящих постах.	Следует более эффективно отбирать служащих на руководящие должности, повышать требования к руководителям и, при этом, более активно поощрять по результатам труда.
Анализ удовлетворенности трудом	Низкая удовлетворенность оплатой труда и служебной карьерой является проблемой для организации.	Формирование более эффективной системы оплаты труда, возможно, за счет оптимизации штата. Предлагается сократить численность сотрудников, а для остальных увеличить оплату труда.
Оценка вовлеченности персонала	У 50% руководителей отмечен низкий уровень вовлеченности.	Повышение уровня вовлеченности руководителей за счет премирования, а также за счет работы с ними со стороны вышестоящего руководства (моральная поддержка, похвала, формирование у них осознания важности собственного труда)

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!