

# **ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

**Выполнил: Д.В.Сотников  
Руководитель: И.В.Легостаева**

Цель дипломной работы - на основе анализа методов стимулирования государственных гражданских служащих Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, выявить имеющиеся проблемы в Департаменте по данному направлению и разработать рекомендации по устранению выявленных проблем.

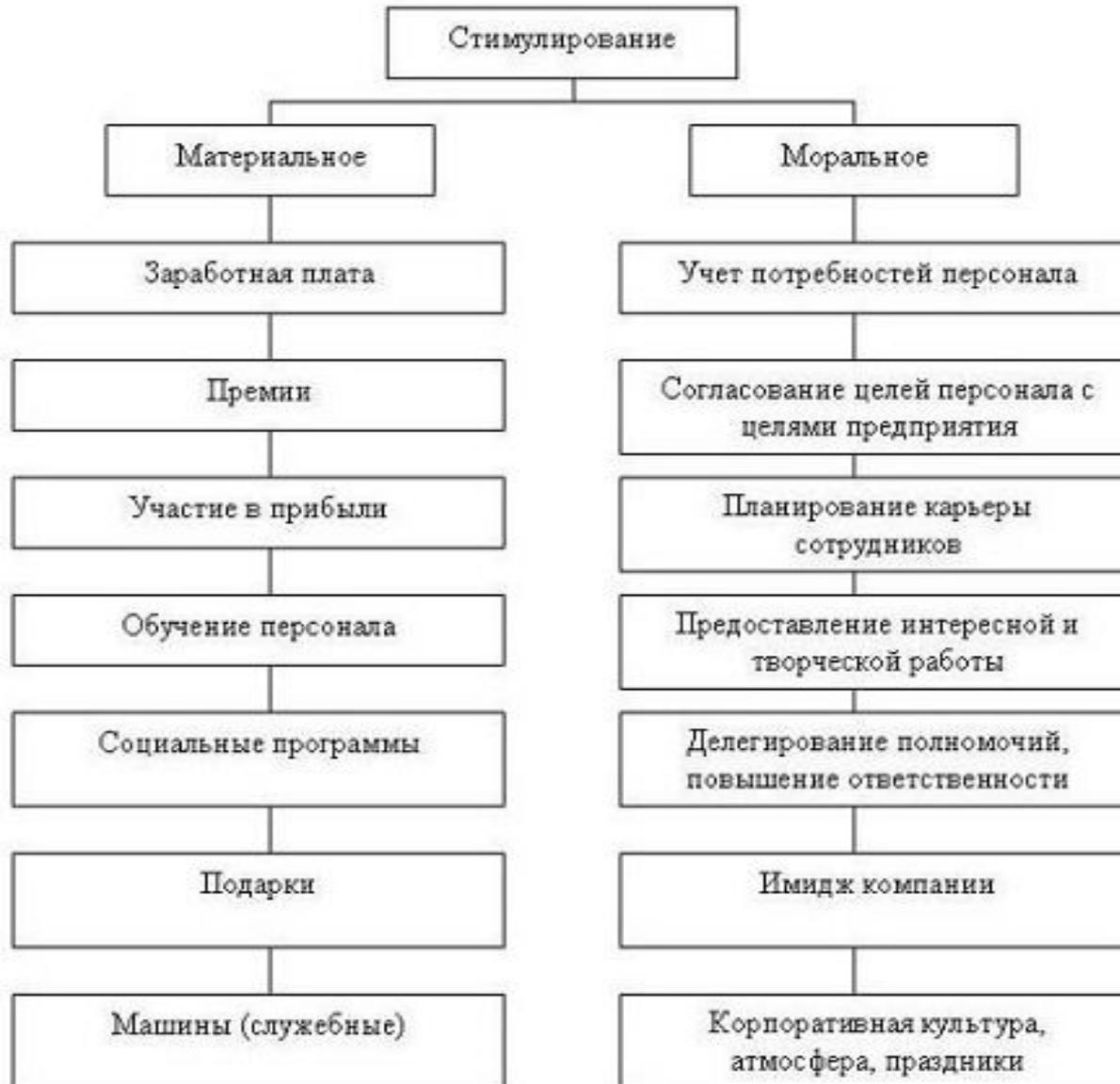
В соответствии с этим в работе поставлены следующие задачи:

- дать характеристику теоретическим основам стимулирования государственных гражданских служащих;
- – составить представление о методах стимулирования государственных гражданских служащих в Департаменте образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- – выявить проблемы реализации методов стимулирования и разработать предложения по совершенствованию данных методов.

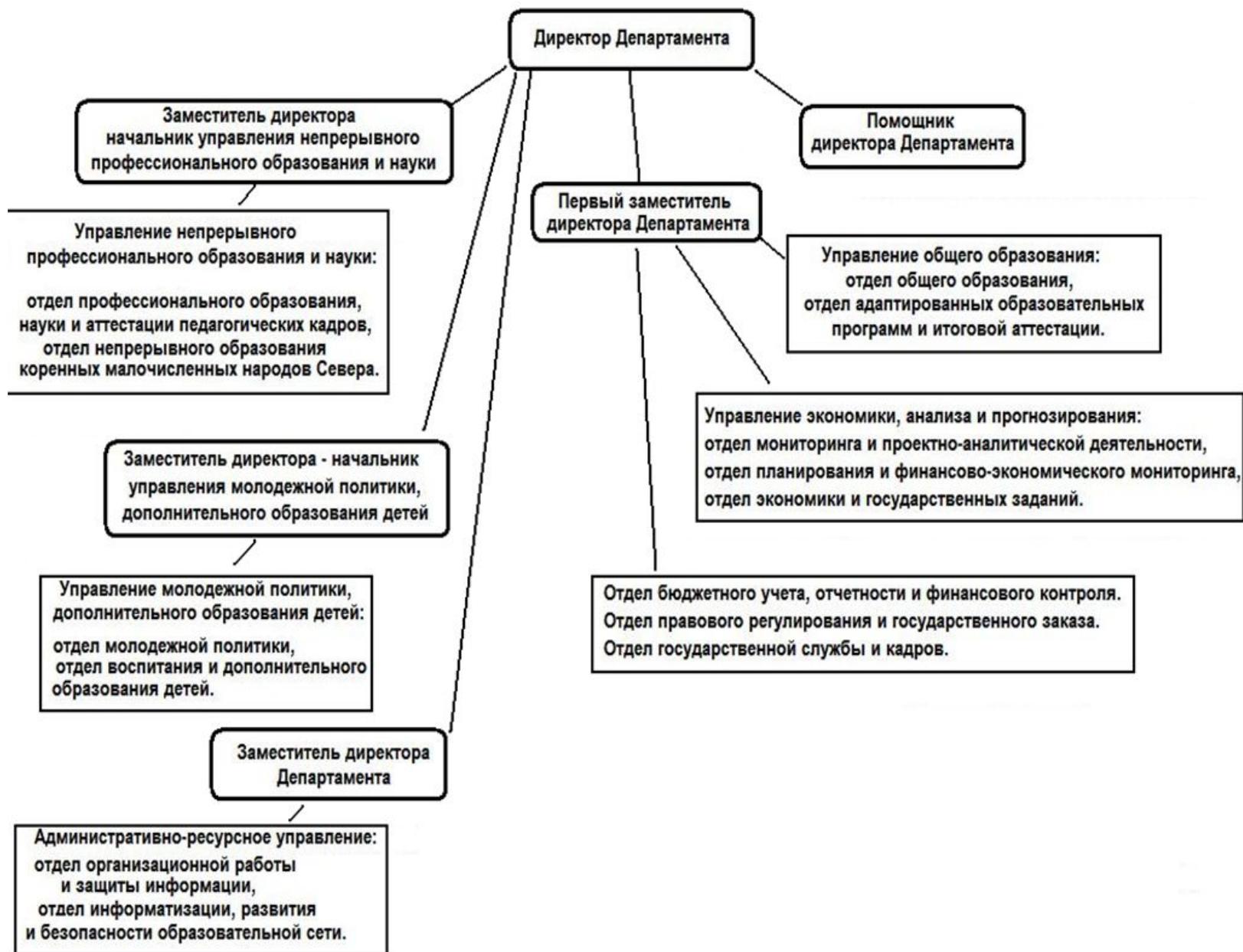


- Объект исследования: Департамент образования и молодёжной политики ХМАО– Югры.
- Предмет исследования: система стимулирования труда государственных гражданских служащих в Департаменте образования и молодёжной политики ХМАО-Югры.

# Методы стимулирования работников организации



# Организационная структура Департамента



## Сведения о конкурсах Департамента в 2016 – 2018 гг.

Наименование	2016	2017	2018	Динамика (2018/2016)	
				Абс. откл.	%
Общее количество конкурсов на замещение должностей, ед. Из них:	8	10	11	3	137,5
– на замещение руководителей	1	1	2	1	150,0
– на замещение главных специалистов	1	3	2	1	150,0
– на замещение старших специалистов	3	2	3	0	0
– на иные должности	3	4	4	1	125
Конкурсы на кадровый резерв, ед	2	3	3	1	133,3
Всего	10	13	14	4	140,0

## Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности(опросник)

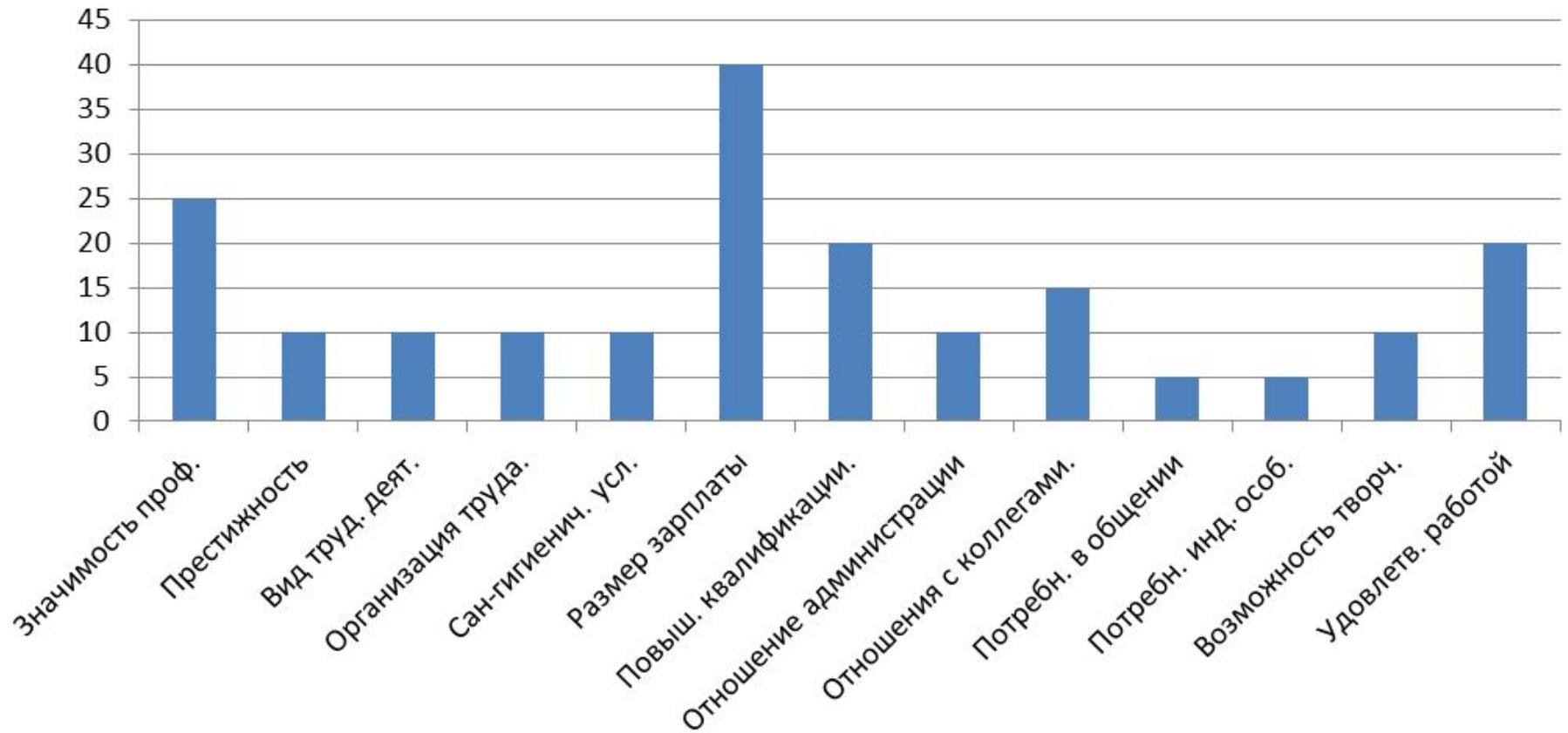
Насколько для Вас важно?

- 1.Работать на предприятии, где все обеспечены хорошим инструментом, оборудованием, оргтехникой и т. п.?
- 2.Иметь стабильный заработок?
- 3.Иметь возможность совмещать работу и учебу?
- 4.Работать у внимательного к людям руководителя?
- 5.Работать в чистом, удобном помещении?
- 6.Иметь профессию (специальность), позволяющую занять высокое место в обществе?
- 7.Выполнять работу, способствующую общественному прогрессу?
- 8.Выполнять интересную работу?
- 9.Работать на предприятии, где можно получить квартиру?
- 10.Выполнять работу, позволяющую расширить свой кругозор?
- 11.Работать в коллективе ровесников?
- 12.Работать там, где нет шума?
- 13.Иметь профессию (специальность), высоко оцениваемую в обществе?
- 14.Выполнять работу, способствующую развитию науки техники?
- 15.Выполнять не одну какую-то операцию, а разнообразные производственные задания?

16. Работать на предприятии, где уделяется внимание социально-бытовым условиям?
17. Иметь возможность повышать свою квалификацию?
18. Работать в коллективе внимательных и добрых людей?
19. Работать в помещении с нормальным температурным режимом?
20. Работать там, где можно быстро продвинуться по служебной лестнице?
21. Выполнять работу, нужную людям?
22. Работать на предприятии с высоким уровнем механизации и автоматизации производства?
23. Иметь высокую зарплату?
24. Иметь работу, позволяющую полностью проявить свои способности?
25. Взаимодействовать в работе с коллегами?
26. Выполнять физически легкую работу?
27. Работать по профессии (специальности), пользующейся большой популярностью?
28. Иметь работу, позволяющую создать что-то новое и полезное для людей?
29. Иметь работу, позволяющую самостоятельно выбирать способы ее выполнения?
30. Работать на предприятии, имеющем возможность дополнительного материального стимулирования хорошего труда?
31. Выполнять работу, требующую постоянного пополнения знаний?
32. Работать в дружном коллективе?
33. Работать при хорошем освещении?
34. Выполнять работу по профессии, которая высоко оценивается окружающими?

34. Выполнять работу по профессии, которая высоко оценивается окружающими?
35. Выполнять работу, которая позволила бы передавать свой опыт и знания коллегам?
36. Иметь работу, позволяющую самостоятельно выбирать порядок (очередность) выполнения действий, операций?
37. Иметь достаточную зарплату, чтобы не возникала потребность в дополнительном заработке?
38. Иметь возможность овладеть несколькими смежными профессиями?
39. Работать в большом коллективе?
40. Работать в комфортных условиях?
41. Выполнять работу, которая высоко оценивается обществом?
42. Выполнять работу, которая кому-то облегчает жизнь?
43. Работать ритмично, без штурмовщины и простоев?
44. Работать на предприятии, где есть возможность устроить детей в ясли или детский сад?
45. Выполнять работу, позволяющую реализовать свой творческий потенциал?
46. Работать в коллективе, где любят и умеют отдыхать вместе?
47. Работать там, где нет производственных вредностей?
48. Работать по престижной специальности?
49. Выполнять работу, имеющую важное общественное значение?

# Результат анкетирования персонала Департамента по методике «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности»



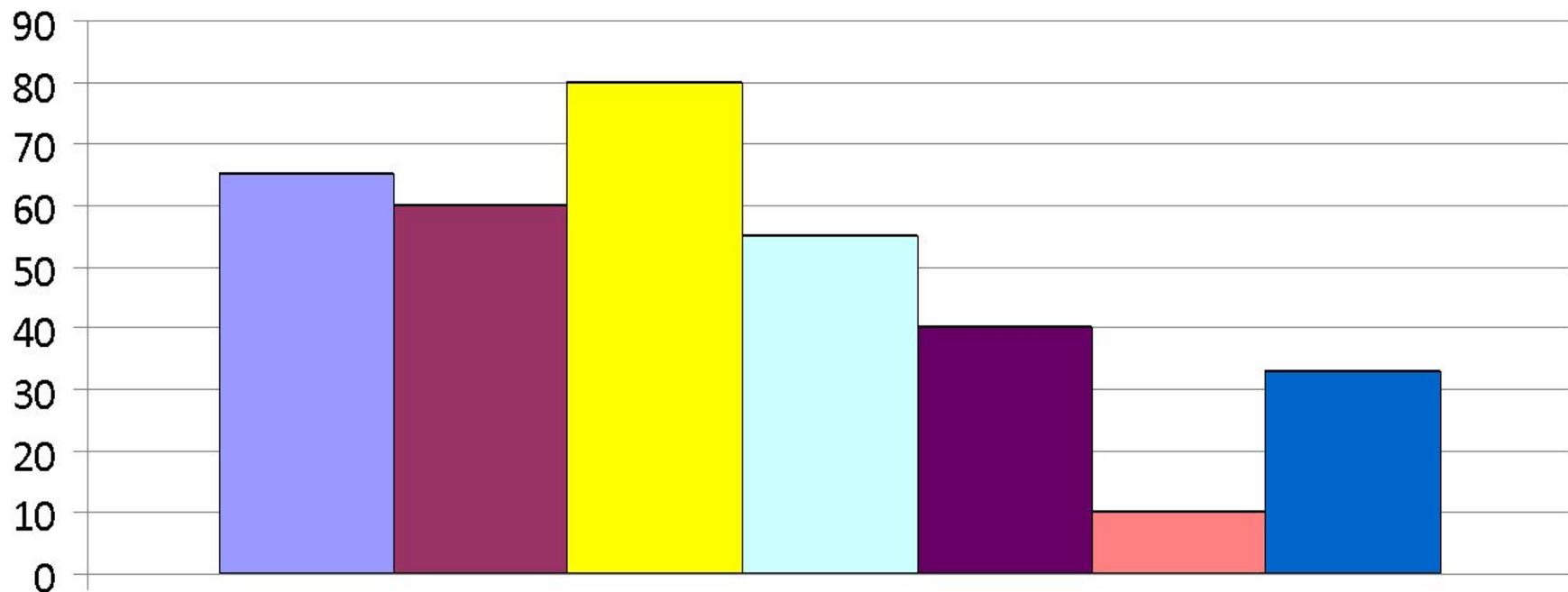
## **Основные проблемы методов стимулирования государственных служащих Департамента:**

- наличие значительных различий величины денежного содержания федеральных государственных служащих органов исполнительной власти с работниками частного сектора в разрезе эталонных профессиональных групп (в пользу последних);**
- несовершенство механизма ряда выплат (в частности, премии за важность и сложность работы, ежемесячное денежное поощрение);**
- неполная реализация компенсирующей или стимулирующей функций рядом выплат (надбавка к должностному окладу за выслугу лет;**
- отсутствие связи системы оплаты труда с результатами деятельности государственных служащих.**

Программа стимулирования государственных гражданских служащих Департамента,  
включающая в себя:

- материальное стимулирование: премирование сотрудников Департамента с высокими показателями; премирование сотрудников к праздникам (23 февраля, 8 марта, Новый год, профессиональные праздники и т.д.);
- удовлетворение социальных потребностей: организовать командное выполнение работ сотрудниками; проводить с подчиненными периодические совещания;
- обеспечение потребностей в уважении;
- поощрять за достигнутые служащими высокие результаты грамотами, благодарственными письмами и т.д.;
- привлекать сотрудников к формулировке целей и выработке решений;
- продвигать достойных сотрудников по служебной лестнице, по результатам аттестации;
- обеспечить более частые курсы повышения квалификации по направлению деятельности;
- удовлетворение потребностей персонала в самовыражении.

## Приоритетные аспекты трудового стимулирования персонала Департамента (согласно опросу)



■ Ответственность за свою работу

■ Ощущение важности работы

■ Постоянство и надежность

■ Психологический климат

■ Зарботная плата

■ Карьерный рост

■ Участие в управлении предприятием

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!!**