

Совершенствование нематериальной мотивации персонала (на примере Западно-Сибирской дирекции по тепловодоснабжению – структурного подразделения Центральной дирекции по тепловодоснабжению – филиала ОАО «РЖД»)

Выполнил: Мочалова К.Е.

Научный руководитель: доцент, Юсупова Ф.А.

Цель: разработка монопроекта по совершенствованию нематериальной мотивации персонала в Западно-Сибирской дирекции по тепловодоснабжению.

Задачи:

- 1) рассмотреть теоретические основы нематериальной мотивации труда персонала;
- 2) изучить существующие методы нематериальной мотивации в Западно-Сибирской дирекции по тепловодоснабжению;
- 3) разработать монопроект по совершенствованию нематериальной мотивации персонала Западно-Сибирской дирекции по тепловодоснабжению.

Объект исследования: нематериальная мотивация персонала

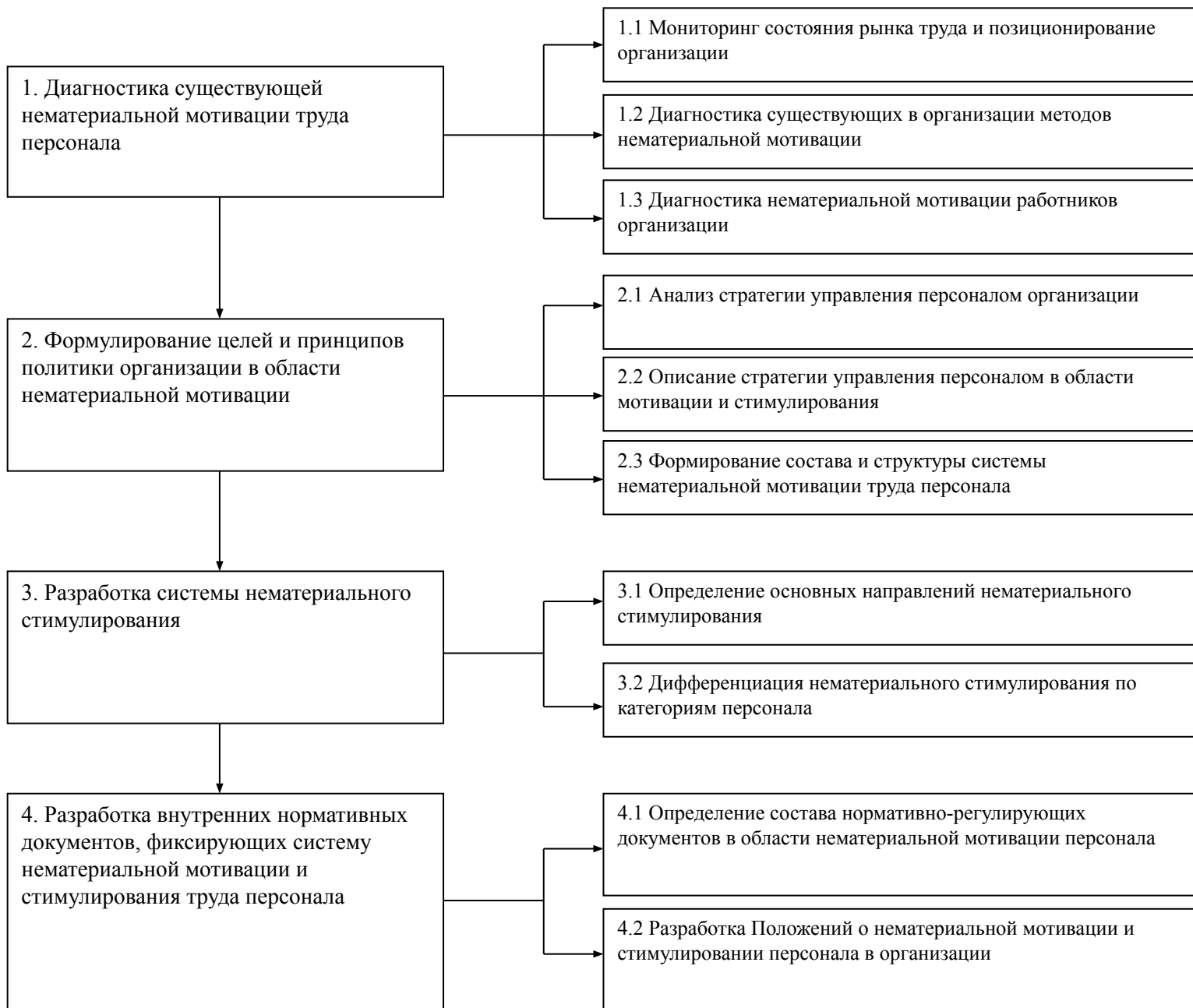
Предмет исследования: совершенствование нематериальной мотивации персонала в Западно-Сибирской дирекции по тепловодоснабжению

Методы: анализ документов, анкетирование, интервьюирование, тестирование

Таблица 1 – Виды нематериальной мотивации

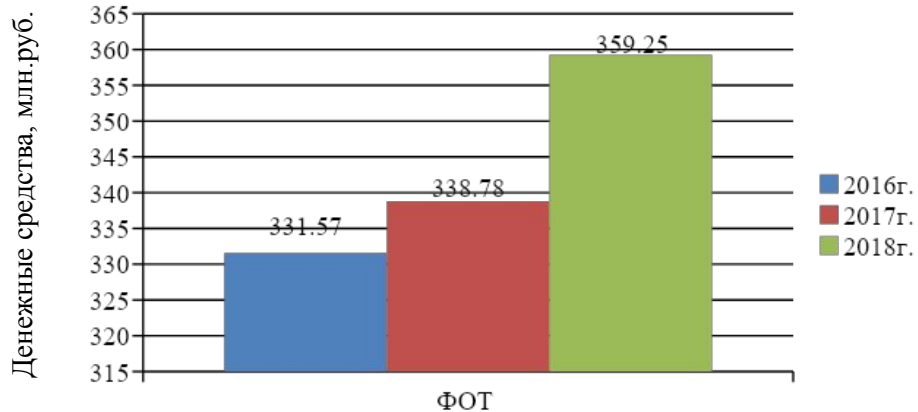
Вид	Подвид
1	2
социально-психологические	признание
	подарки
	стимулирование ответственностью
	комфортное рабочее место
	условия для релаксации
	участие в делах муниципального образования и/или благотворительность
корпоративно-системные	организационные
	творческие и развитие рационализаторства
	стимулирование свободным временем
	корпоративная культура
	продвижение по службе
	стимулирование обучением
	делегирование полномочий
	участие в акционерном капитале

Этапы формирования системы нематериальной мотивации

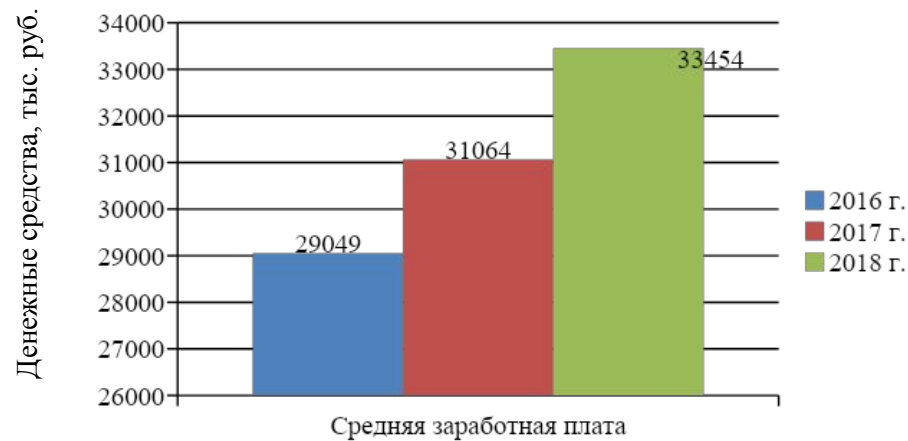


Основные финансово экономические показатели ЗСИБ ДТВ

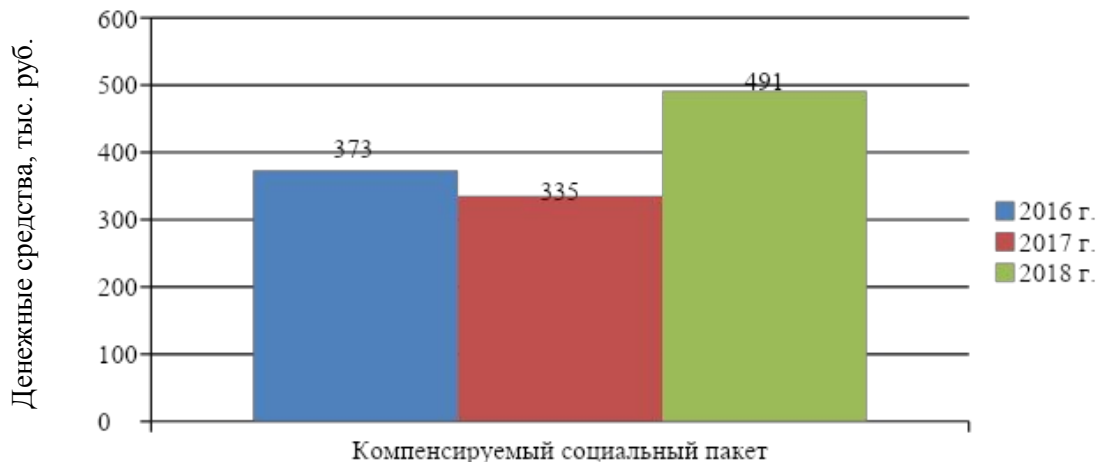
ФОТ ЗСИБ ДТВ в динамике за 2016-2018 г.



Изменение средней заработной платы в ДТВ



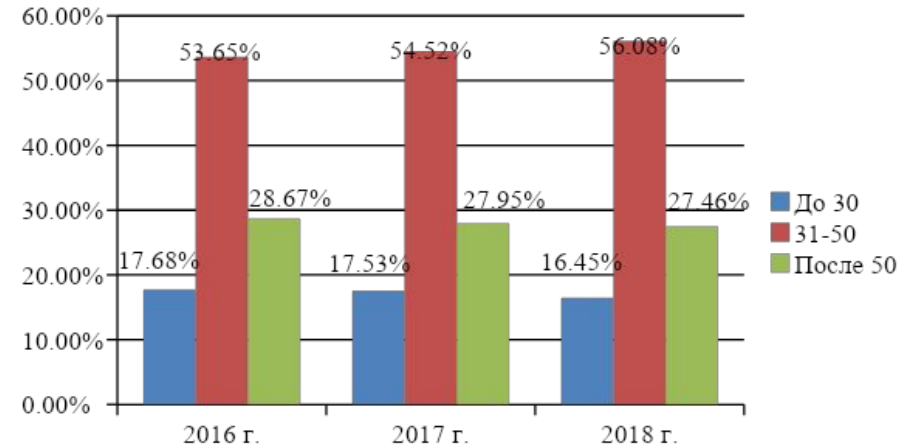
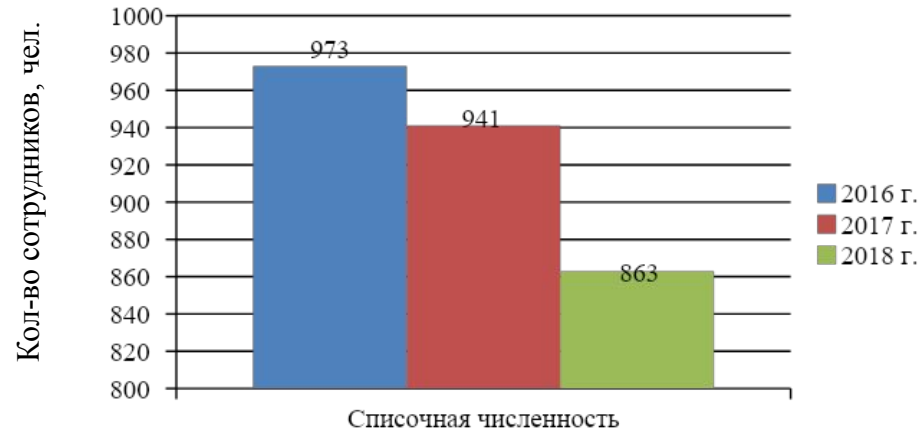
Изменение отчислений на компенсируемый социальный пакет в ДТВ



Анализ кадрового состава ЗСИБ ДТВ

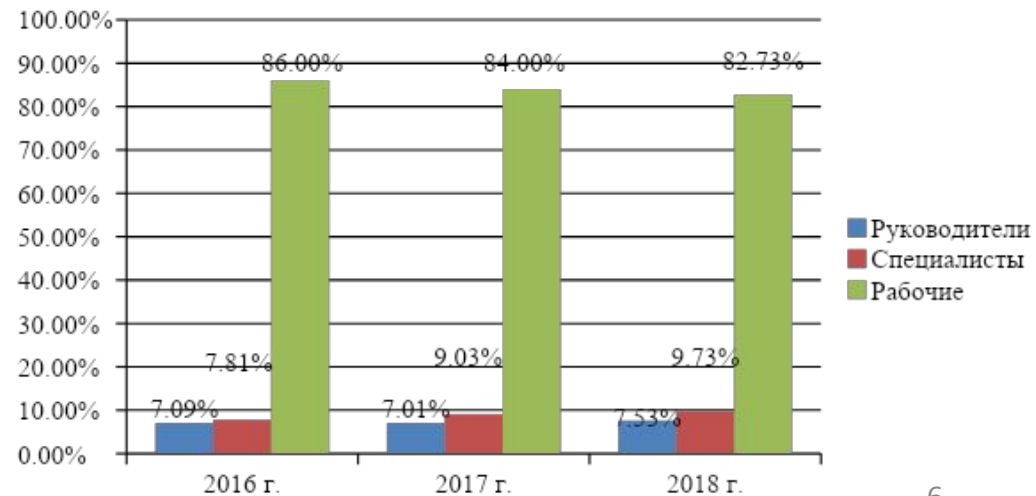
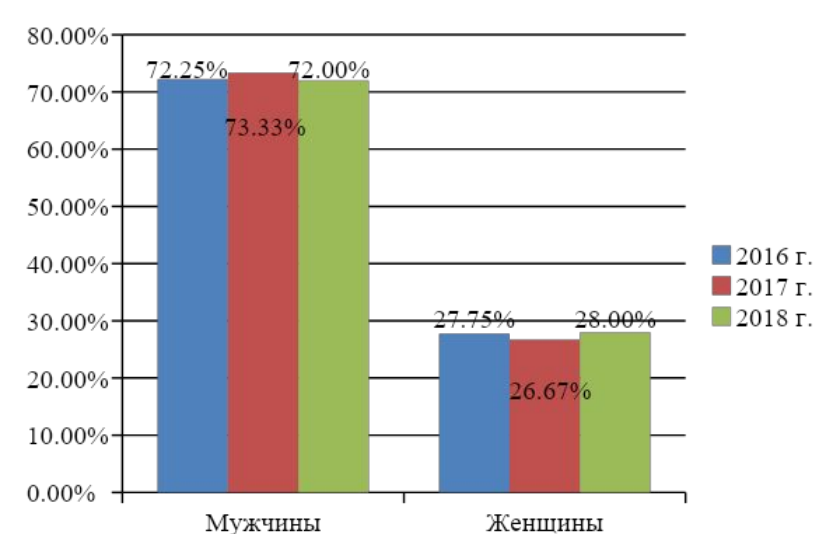
Списочная численность ДТВ в динамике 2016-2018 г.

Возрастная структура персонала ДТВ



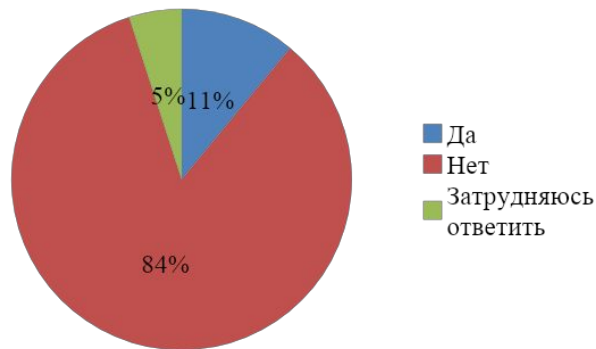
Структура персонала ДТВ по полу

Структура персонала ДТВ по категориям в динамике

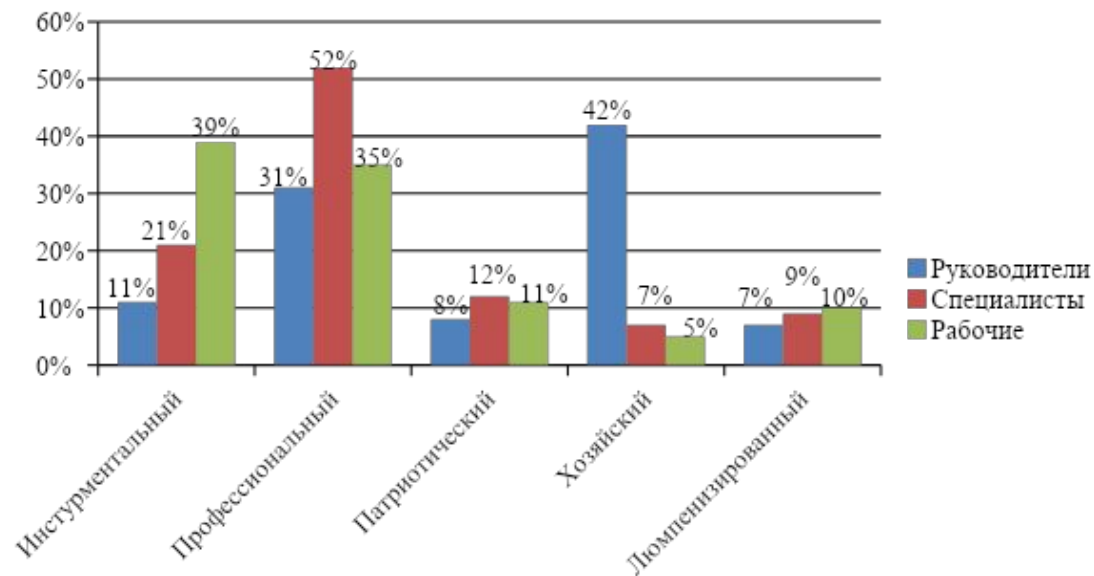


Результаты исследования

Удовлетворенность сотрудников нематериальной мотивацией



Результаты исследования по методике В.И. Герчикова



Результаты тестирования по методике Д. Барбуто, Р.Сколл

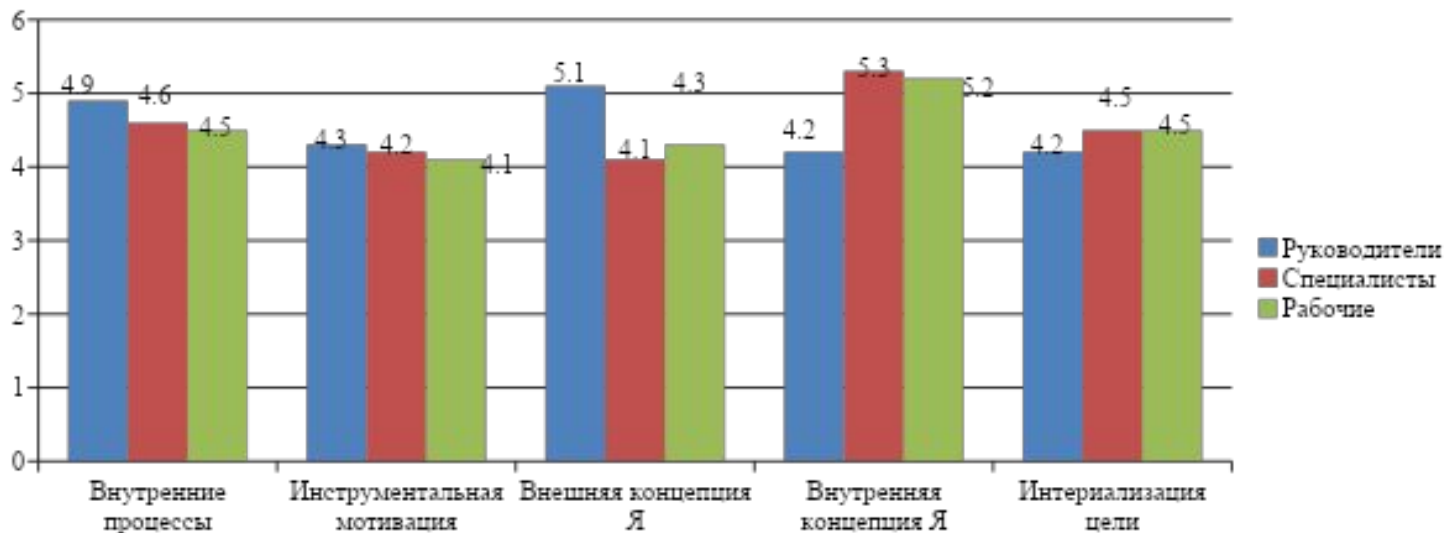
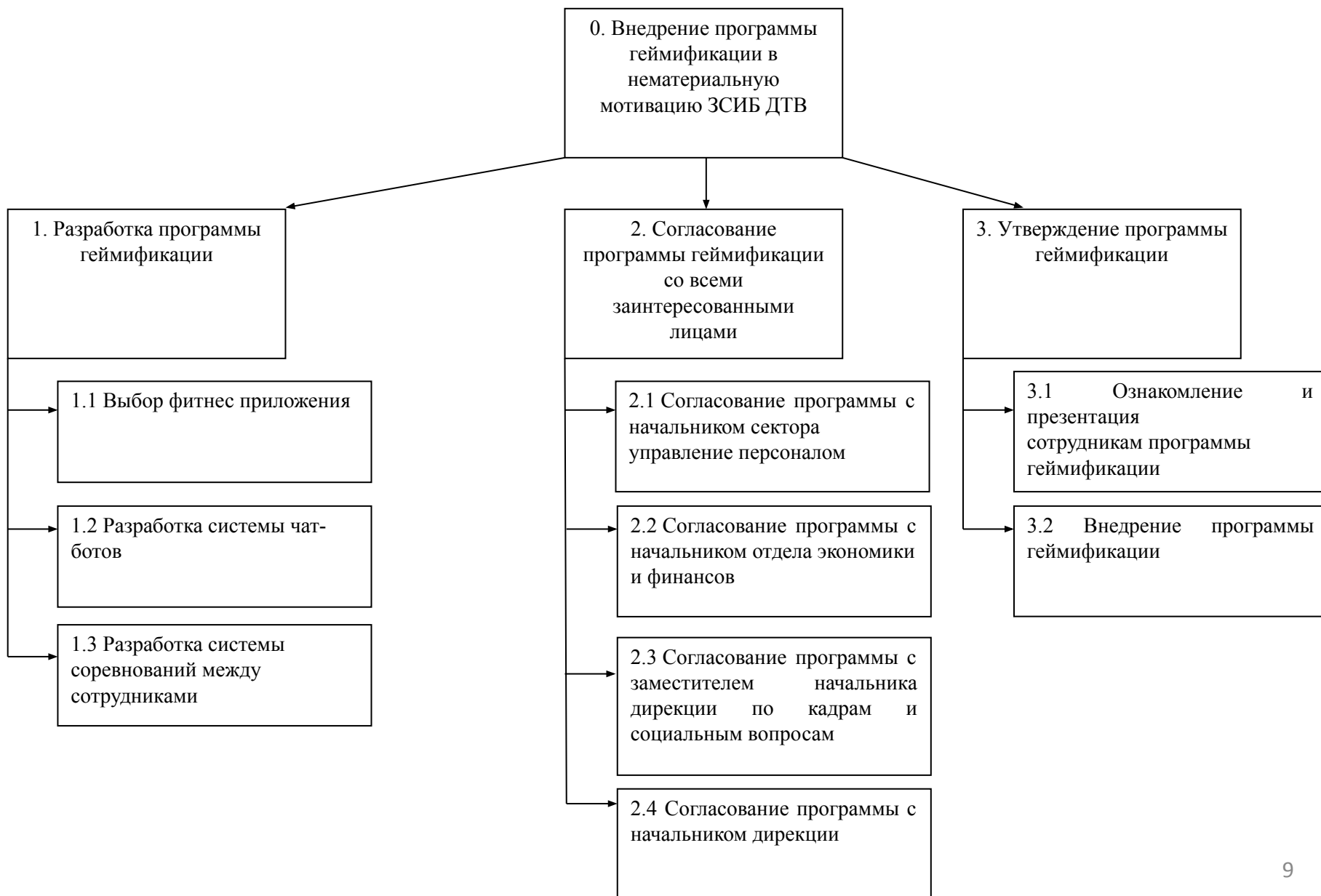


Таблица 2 - Характеристика проектных предложений

Метод исследования	Выявленные недостатки	Проектные мероприятия	Документационное обеспечение
1	2	3	4
анализ документов	не разработаны нормативные документы, регламентирующие нематериальную мотивацию персонала ЗСИБ ДТВ	разработать положение нематериальной мотивации, где прописать возможные методы и формы нематериальной мотивации	проект Положения «О нематериальной мотивации»
интервью с заместителем по кадрам и социальным вопросам	низкая лояльность персонала, не достаточно эффективная нематериальная мотивация	разработка проекта внедрения геймификации в нематериальную мотивацию персонала	устав проекта
анкетирование сотрудников			
методика мотивация профессиональной деятельности (Д. Барбутто, Р. Сколл)	недостатков не выявлено. У большинства сотрудников преобладают источники мотивации - внутренние процессы мотивации и внутренняя концепция «Я»		
методика мотивационные типы личности (В.И. Герчиков)	недостатков не выявлено. У большинства сотрудников преобладает профессиональный, хозяйский, инструментальный мотивационные типы		

Иерархическая структура работ по планированию монопроекта в ЗСИБ ДТВ



Экономическая эффективность проекта

Общие затраты на реализацию монопроекта = 170,9 тыс.р.

$$P_{\text{пт}} = Ч * (\text{пт}_2 - \text{пт}_1)$$

пт1 за 2018 г. = 827,3 пр.ед./чел.

$$\text{пт}_2 = \text{пт}_1 * 1,005$$

пт2 = 827,3*1,005= 831,4 пр.ед./чел.

$$\mathcal{E}_{\Delta} = P - З$$

$$\mathcal{E}_{\Delta} = 353,83 - 170,9 = 182,93 \text{ тыс. р.}$$

$$\mathcal{E}_e = \frac{P}{З}$$

$$\mathcal{E}_e = 353,83 / 170,9 = 2$$

Социальная эффективность проекта

Позитивные последствия

повышение мотивации
сотрудников;

повышение лояльности
персонала;

формирование чувства
причастности работника к делам
организации;

формирование благоприятного
социально-психологического
климата;

создание возможностей для
общения вне работы;

улучшение физического и
психологического здоровья
сотрудников.

Предотвращенные негативные

неудовлетворенность
сотрудников работой;

отсутствие эффективных
методов нематериальной
мотивации.