

Тема выпускной квалификационной работы (Subject matter of the dissertation): Совершенствование системы стимулирования и мотивации персонала в государственных учреждениях (на примере Управления Пенсионного Фонда по городу Пятигорску)

Автор ВКР (Author of the master's dissertation): Аванесян Маргарита Артуровна

Научный руководитель ВКР (Scientific supervisor of the master's dissertation): канд.полит.наук , доцент кафедры инноватики, управления и права Алферова Людмила Алексеевна.

Сведения об организации-заказчике (Customer organization): Управление Пенсионного Фонда по городу Пятигорску

Актуальность темы исследования (Topicality of the research): актуальность темы обусловлена тем, что на сегодняшний день для обеспечения высоких темпов экономического развития государства большую значимость приобретает поиск действенных методов управления персоналом и новых подходов к стимулированию труда. Низкая эффективность деятельности государственного аппарата является одним из основных препятствий на пути развития российского общества и экономики.

Цель работы (Objective): является определение направлений совершенствования системы стимулирования и мотивации персонала в государственных учреждениях.

Задачи (Tasks): для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

- уточнить сущность терминов «мотивация» и «стимулирование»;
- охарактеризовать основные мотивационные теории;
- выявить особенности систем мотивации и стимулирования в государственных учреждениях;
- дать общую характеристику деятельности Управления Пенсионного фонда Российской Федерации по г. Пятигорску;

– проанализировать методы и инструменты системы стимулирования и мотивации персонала в Управлении Пенсионного фонда Российской Федерации по г. Пятигорску;

– определить пути повышения эффективности системы стимулирования и мотивации персонала.

Теоретическая и практическая значимость исследования (Theoretical and practical significance of the research): теоретическая значимость исследования состоит в уточнении понятий «стимулирование» и «мотивация», а также выявление теоретических основ системы стимулирования в органах государственной власти. Практическая значимость заключается в том, что были даны рекомендации по совершенствованию механизма стимулирования в Управлении Пенсионного Фонда РФ по г. Пятигорску.

Результаты исследования (Results of the research): итак, по результатам исследования можно сделать следующие выводы:

- организационно-экономический механизм системы мотивации и стимулирования сотрудников управления состоит из планирования персонала, гибкой системы оплаты труда, нацеленности на профессиональное развитие, карьерный рост, предоставление социальных гарантий, формирование морально–психологических стимулов, обеспечение прозрачности деятельности, постоянный мониторинг и управление трудовой мотивацией;

- наиболее важными стимулами для повышения мотивации сотрудников являются: гибкий рабочий график, разнообразие выполняемой работы, уменьшение количества «бумажной» работы; предоставление возможности проявления инициативы и самостоятельной работы, создание благоприятного морально–психологического климата.

Рекомендации (Recommendations): разработан и описан механизм повышения эффективности работы сотрудников через систему стимулирования и мотивации. Основой данного механизма является проведение эффективной кадровой политики, которая включает в себя:

- проведение успешной адаптации,
- проведение систематической оценки персонала,
- разработка индивидуальных карьерных стратегий,
- внедрение зарубежного опыта обучения государственных служащих с целью повышения мотивации к развитию профессиональных знаний и навыков,
- обеспечение большей открытости по карьерному развитию каждого сотрудника.

Предложенный механизм в будущем позволит повысить мотивацию персонала, создать положительный имидж Управления Пенсионного Фонда, а также повысить эффективность работы.