

**Оценка эффективности работы отдела по управлению и прогнозированию
молодежной политики
«Министерство по делам молодежи и семейной политике РС(Я)»
Тимофеев Д. М.**

*Тимофеев Дмитрий Меркурьевич / Timofeev Dmitry Mercurievich – студент,
направление: управление персоналом,
кафедра социологии и управление персоналом
Финансово-экономический институт
Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова, г. Якутск*

Аннотация: в статье анализируется создание благоприятной социальной атмосферы, дается оценка эффективности работы отдела по управлению и прогнозированию молодежной политики, действующей системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. А также обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки, организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию и анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника.

Ключевые слова: анализ, менеджмент, мотивация, стимулирование.

В качестве самых популярных методов стимулирования были названы следующие:

- привязка заработной платы к результатам труда;
- повышение ЗП;
- мероприятия по сплочению коллектива и т.д. [1].

Также более эффективные методы увеличения мотивации рабочих, по словам наших ответчиков были показаны. Почти ответчики ответили на все 100%, что наиболее эффективный метод - повышение оплаты. Вопрос повышения оплаты срочный везде и всегда. Это ясно, что это - главные и часто уникальные средства квитанции дохода.

Полагаете ли на счет последнего вопроса Вы, что для предприятия полезно увеличить систему мотивации и стимуляцию трудовой деятельности, многие думали, и, в конечном счете, решили то, что необходимо. Развитие систем стимуляции решено индивидуально в каждом предприятии. Чаще всего методы, примененные управлением к мотивации сотрудников, не рассматривают как самое эффективное. То, что в предприятиях анализ мотивации сотрудников и соответствие подходящих методов стимуляции не выполнены, может быть причиной этого несоответствия. Та же самая причина мнение штата предприятий, которые головы не принимают видимые шаги для увеличения мотивации, может говорить. Чтоб эффективно работал отдел **по управлению и прогнозированию молодежной политики**, многие респонденты предложили следующее:

- справедливость заработной платы;
- предоставление дополнительных выходных и отпусков;
- коллективный отдых;
- улучшение психологического климата в организации и т.д. [2].

Таким образом, при оценке отдела по управлению и прогнозированию молодежной политики, действующей системой мотивации и стимулированием трудовой деятельности было выявлено следующее:

- работники полностью не удовлетворены условием труда;
- считают получаемую заработную плату не справедливой;
- привлекательность работы зависит от коллективного отдыха;
- производительность труда может повыситься только, если повысится заработная плата.

Возможно разработать такую программу, где вся система мотивации и стимуляция персонала будут зарегистрированы. Также разделить рабочих на группы и согласно их интересам, требованиям и желаниям развивать всем индивидуальный подход мотивации и стимуляции. Также можно предложить следующие рекомендации:

- Поддерживать и развивать сложившиеся традиции морального стимулирования: отмечать совместно праздники, предоставлять возможность заниматься в спортзалах и т.д.
- Проводить раз в год опросы по удовлетворенности сотрудников работой для получения обратной связи по эффективности системы мотивации и стимулирования, также рассмотреть предложения сотрудников;
- Индивидуальный подход к мотивации отдельных сотрудников;

- Нематериальные льготы и привилегии персоналу: гибкий график, предоставление отгулов, увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные достижения и успехи в работе;
- Создание благоприятной социальной атмосферы, устранение статусных, административных, технологических барьеров между отдельными группами работников, между рядовыми работниками и работниками аппарата управления, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива.
- Данные мероприятия по совершенствованию системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности позволят более эффективно использовать трудовой потенциал отдела по управлению и прогнозированию молодежной политике.

Оценка эффективности проекта:

Эти действия позволят использовать эффективнее отдел управления и предсказывающий к молодежной политике. Вышеупомянутые действия не имеют никаких больших затрат и могут быть поняты в любых организациях.

Реализация данных мероприятий позволит:

- Удержать своих работников;
- Привлечь других работников;
- Повысить удовлетворенность трудом;
- Создать благоприятный психологический климат в организации;
- Постоянно совершенствовать систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности в результате опросов.

Литература

1. *Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В.* «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник». М.: ИНФРА-М, 2011. С. 321.
2. *Вардадян И. С.* Исследования системы управления мотивацией персонала. // Управление персоналом, 2014. № 15. 58 с.