

УДК 2428

К.А. Замбатова

стажер

Агентство по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке

Г. Владивосток, Российская Федерация

РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПО КОМПЛЕКСНОМУ РЕШЕНИЮ ВОПРОСОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ НА ПРИМЕРЕ АГЕНТСТВА ПО РАЗВИТИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА, ВЛАДИВОСТОК

Современный уровень организации труда не может развиваться без эффективных мотивационных систем управленческого персонала, которые должны постоянно совершенствоваться под влиянием экономических и политических условий. Сегодня на рынке можно купить конкурентный товар, но купить на рынке конкурентоспособность и стимулы к ней невозможно. Поэтому АРЧК ДВ приходится самостоятельно искать наиболее подходящие и действенные методы организации и поощрения труда.[1, с. 15]

Формы и системы, а также другие виды доходов рабочих устанавливаются в АРЧК ДВ в пределах имеющихся средств на основе единых тарифных ставок, окладов и фонда заработной платы

В АРЧК ДВ к моральному стимулированию относится проведение совместных праздников, мероприятий, награждение лучших работников подарками и сувенирами.[2, с. 90]

Определяющей причиной неудовлетворенности трудом у большей части управленческих работников остается недостаточность систем мотивации и

вознаграждения. Говоря о причинах этой несостоятельности, выделим следующие положения.

Оплата труда «срабатывает» при соблюдении трех условий: если она достаточно велика, чтобы обеспечить достойные условия жизни; истинно заработана (зависит от полученного результата); может быть использована для приобретения любых необходимых товаров и услуг .

Однако в целях мотивации вместо денег нередко используется предоставление различных материальных и социальных благ (призы, подарки и пр.).

Для удовлетворенности трудом нужно, чтобы работа была интересна. Это особенно ценят работники, стремящиеся к самоактуализации в свободном и содержательном труде.[3, с. 54]

Кадровая политика АРЧК ДВ предполагает совершенствование профессиональных навыков работников.

Анализ кадровой политики и осуществления кадровых функций деятельности АРЧК ДВ позволяет высказать рекомендации по совершенствованию и повышению уровня эффективности системы управления персоналом на основе методов, характеризующих формирование системы управления персоналом и методов определения направления дальнейшего развития системы. Последние включают следующие мероприятия:

- повышение информированности всех работников АРЧК ДВ о действующих программах обучения, адаптации, молодежных программах и др.;

- систематическое проведение мониторинга удовлетворенности каждой программой обучения и в целом всех действующих программ улучшения условий труда;

- увеличить охват действующими программами работников предприятия;

- поощрять личную инициативу работников к принятию участия в действующих программах повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров.[4, с. 105]

Социальная эффективность предлагаемых мероприятий будет заключаться в следующем:

- всесторонняя адаптация персонала к условиям работы в организации;
- повышение содержательности труда;
- развитие индивидуальных способностей работников;
- повышение профессионализма и конкурентоспособности персонала;
- обеспечение согласованности целей работников и администрации при управлении карьерой;
- овладение социокультурными нормами организации.

Список использованной литературы

1. Валькович О.Н., Золотарева Ю.О. Трудовая мотивация как фактор эффективности работы государственных служащих // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. - 2015. - № 7-7. - С. 31-33.
2. Григорян А.И., Нагоева З.В. Проблемы мотивации государственных служащих // В сборнике: Проблемы и перспективы развития научных исследований в 21 веке // Махачкалинский инновационный университет, Махачкалинский центр повышения квалификации. - 2015. - С. 95-99.
3. Золотарева Ю.О., Валькович О.Н. Особенности мотивации труда государственных служащих // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. - 2015. - № 7-7. - С. 64-66.
4. Виханский О. С. Менеджмент: учеб. . - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2014. – С.180.